CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

et

L'ASSOCIATION DES PROFESSEUR.E.S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA (APUO)

1 mai 2024 au 30 avril 2026

COLLECTIVE AGREEMENT

between

THE UNIVERSITY OF OTTAWA

and

THE ASSOCIATION OF PROFESSORS OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA (APUO)

May 1, 2024 to April 30, 2026

TABLE DES MATIÈRES – TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 Définitions – *Definitions 9

ARTICLE 2 *Préambule – Preamble 12

ARTICLE 3 L'unité de négociation – The bargaining unit 13
Section 3.1 Reconnaissance – Recognition 13
Section 3.2 Personnes autorisées à traiter avec l'Employeur – Persons authorized to deal with the Employer 15
Section 3.3 Information – Information 15
Section 3.4 Expansion et extension – *Expansion or extension 17
Section 3.5 Applicabilité aux bibliothécaires, aux membres du personnel enseignant de langue, aux conseillères ou aux conseillers, et aux chercheuses-boursières ou aux chercheurs boursiers – Applicability to Librarians, Language Teachers, Counsellors, and research fellows 18

ARTICLE 4 Convention actuelle et prochaine convention – This agreement and the next agreement 19
Section 4.1 La présente convention – This agreement 19
Section 4.2 Transition entre les deux conventions – *Transition from previous agreement 21
Section 4.3 Négociations de la prochaine convention – Negotiations for the next agreement 21
Section 4.4 Continuation des dispositions de la présente convention – Continuation of provisions of this agreement 21

ARTICLE 5 Administration générale – General administration 22
Section 5.1 Milieu de travail – Working environment 22
Section 5.2 Recommandations et décisions – Processing recommendations and decisions 23
Section 5.3 Droits de gérance – Management rights 29
Section 5.4 Collégialité et consultation – Collegiality and consultation 30
Section 5.5 Autres dispositions administratives – Other administrative provisions 31
Section 5.6 Considérations spéciales touchant les membres ne relevant pas d'un département – Special considerations regarding Members not in departments 32
Section 5.7 Comité mixte de consultation et de communication – Joint Consultative and Communication Committee 34

ARTICLE 6 Droits de l'Association – Rights of the Association 35
Section 6.1 Services et installations – Services and facilities 35
Section 6.2 Représentantes et représentants – *Representatives 35
Section 6.3 Activités de l'Association – Association activities 35
Section 6.4 Cotisations – Dues 37
Section 6.5 Renseignements – *Information 39

ARTICLE 7 Engagement des non-membres – Employment of non-members 39
Section 7.1 Conditions – *Conditions 39
Section 7.2 Limites – *Limits 40
Section 7.3 Information – Information 40

ARTICLE 8 Absence de discrimination – Absence of discrimination 40
Section 8.1 Absence de discrimination – Absence of discrimination 40

Section 8.2	Harcèlement, harcèlement sexuel et discrimination – *Harassment, Sexual harassment and/or Discrimination	42
Section 8.3	Dispositions complémentaires – Further provisions	55
ARTICLE 9	Liberté universitaire – *Academic Freedom	56
ARTICLE 10	Éthique professionnelle – Professional ethics	57
Section 10.1	Dispositions générales – General	57
Section 10.2	Conflit d'intérêts – *Conflict of interest	57
Section 10.3	Impartialité et éthique professionnelle – Fairness and ethical behavior	58
Section 10.4	Indication d'affiliation – *Indication of affiliation	60
ARTICLE 11	Exigences linguistiques – Language requirements	60
Section 11.1	Exigences – Requirements	60
Section 11.2	Procédure – Procedures	60
ARTICLE 12	Dossier de la ou du membre – Member's files	61
Section 12.1	Dispositions générales – General provisions	61
Section 12.2	Partie du dossier au Service des ressources humaines – Human Resources part of the Member's file	63
Section 12.3	Partie de la faculté : section développement de carrière – Faculty File: Career development	63
Section 12.4	Partie de la faculté : section confidentielle – Faculty File: Confidential	63
Section 12.5	Partie de la faculté : section personnelle – *Faculty File: Personal	64
ARTICLE 13	Griefs et arbitrage – Grievances and arbitration	64
Section 13.1	Définitions – *Definitions	64
Section 13.2	Dispositions générales – General	65
Section 13.3	Avant le grief : Recommandation défavorable – Pre-grievance: Unfavourable recommendation	66
Section 13.4	Étape 1 : Présentation d'un grief – Step 1: Filing a grievance	68
Section 13.5	Étape 2 : Médiation – Step 2: Mediation	69
Section 13.6	Étape 3 : Arbitrage – Step 3: Arbitration	71
Section 13.7	Griefs privés – Private grievances	72
ARTICLE 14	Comité du personnel enseignant de la faculté – Faculty Teaching Personnel Committee	73
Section 14.1	Dispositions générales – General provisions	73
Section 14.2	Mandat – Mandate	75
ARTICLE 15	Comité du personnel enseignant du département – Departmental Teaching Personnel Committee	75
Section 15.1	Dispositions générales – General provisions	75
Section 15.2	*Mandat – Mandate	78
ARTICLE 16	Autres comités de pairs – Other peer committees	78
Section 16.1	Comité du personnel des bibliothécaires – Librarians' Personnel Committee	78
Section 16.2	Comité de personnel enseignant de l'Institut – Teaching Personnel Committee of the Institute	81

Section 16.3 Comité du personnel du Service de counselling et de développement personnel – Counselling and Personal Development Service Personnel Committee 83

ARTICLE 17 Engagements – Appointments ... 84
Section 17.1 Dispositions générales – General provisions ... 84
Section 17.2 Dispositions applicables aux engagements spéciaux à durée limitée – Provisions applicable to limited-term special appointments ... 93
Section 17.3 Dispositions particulières aux engagements réguliers à durée limitée – Specific provisions for limited-term regular appointments ... 96
Section 17.4 Affectation multiple du personnel enseignant – Cross-appointment of academic staff ... 99
Section 17.5 Membres du personnel enseignant auxiliaire – Adjunct professors ... 100
Section 17.6 Mutation et détachement – Transfer and secondment ... 101
Section 17.7 Bibliothécaires – Librarians ... 104
Section 17.8 Membres du personnel enseignant de langue – Language Teachers ... 113
Section 17.9 Conseillères ou Conseillers – Counsellors ... 115
Section 17.10 Effectif enseignant – *Complement ... 117

ARTICLE 18 Engagements continus, permanence, et promotion pour bibliothécaires, membres du personnel enseignant de langue, conseillères et conseillers – Continuing appointments, tenure, and promotion for librarians, language teachers, counsellors ... 118
Section 18.1 Bibliothécaires : Engagements continus – Librarians: Continuing appointments ... 118
Section 18.2 Bibliothécaires : Promotion – Librarians: Promotion ... 120
Section 18.3 Membres du personnel enseignant de langue : Permanence – Language Teachers: Tenure ... 125
Section 18.4 Membres du personnel enseignant de langue : Promotion – Language Teachers: Promotion ... 128
Section 18.5 Conseillères et conseillers : Permanence – Counsellors: Tenure ... 129
Section 18.6 Conseillères ou conseillers : Promotion – Counsellors: Promotion ... 134

ARTICLE 19 Urgence financière et programme excédentaire – Financial exigency and redundancy ... 139
Section 19.1 Urgence financière – Financial exigency ... 139
Section 19.2 Programme excédentaire – Program redundancy ... 141
Section 19.3 Réaffectation et mise à pied – Reassignment and layoff ... 143

ARTICLE 20 Fonctions universitaires – Academic activities ... 146
Section 20.1 *Les fonctions – General provisions ... 146
Section 20.2 *L'enseignement – Teaching ... 147
Section 20.3 Les activités savantes – Scholarly activities ... 147
Section 20.4 Le service à la communauté universitaire – *Academic service ... 150
Section 20.5 Fonctions de bibliothécaires – Librarian activities ... 151
Section 20.6 Membres du personnel enseignant de langue – Language Teachers ... 156
Section 20.7 Fonctions de conseillère ou de conseiller – Counsellor activities ... 157

ARTICLE 21 Droits et responsabilités – Rights and responsibilities ... 159
Section 21.1 Membres du personnel enseignant syndiqué – Faculty members ... 159
Section 21.2 Bibliothécaires – Librarians ... 160
Section 21.3 Membres du personnel enseignant de langue – Language Teachers ... 162
Section 21.4 Conseillères et conseillers – Counsellors ... 162

Section 21.5 Assurance responsabilité civil générale – *General Liability Insurance ... 164

ARTICLE 22 Charge de travail – Workload ... 164
Section 22.1 Dispositions générales (Membres du personnel enseignant syndiqué) – General provisions (Faculty Members) ... 164
Section 22.2 Enseignement – Teaching ... 166
Section 22.3 Bibliothécaires – Librarians ... 176
Section 22.4 Membres du personnel enseignant de langue – Language Teachers ... 182
Section 22.5 Conseillères et conseillers – Counsellors ... 184

ARTICLE 23 Revue et évaluation – Review and Evaluation ... 187
Section 23.1 Dispositions générales – General provisions ... 187
Section 23.2 Évaluation du rendement des membres du personnel enseignant syndiqué – Assessment of a Faculty Member's performance of workload duties ... 190
Section 23.3 Évaluation des activités savantes – Assessment of scholarly activities ... 194
Section 23.4 Années d'expérience et équivalence de doctorat – Years of experience and equivalent of doctorate ... 198
Section 23.5 Bibliothécaires – Librarians ... 200
Section 23.6 Conseillères et conseillers – Counsellors ... 208

ARTICLE 24 Évaluation de l'enseignement – Evaluation of teaching ... 209
Section 24.1 Dispositions générales – General ... 209
Section 24.2 Évaluation formelle – Formal evaluation ... 211
Section 24.3 Évaluations faites par les étudiantes et les étudiants – Student evaluations ... 215

ARTICLE 25 Permanence et promotion pour les membres du personnel enseignant syndiqué – Tenure and promotion for Faculty Members ... 219
Section 25.1 Permanence – Tenure ... 219
Section 25.2 Promotion – Promotion ... 222
Section 25.3 Critères – Criteria ... 222
Section 25.4 Procédures – Procedures ... 226

ARTICLE 26 Congé universitaire – Academic leave ... 228
Section 26.1 Dispositions générales – General provisions ... 228
Section 26.2 Conditions d'admissibilité – Eligibility conditions ... 228
Section 26.3 Durée et rémunération – Duration and remuneration ... 229
Section 26.4 Congé différé – Deferred leave ... 231
Section 26.5 Subvention de recherche – Research grant ... 232
Section 26.6 Autres avantages – Other benefits ... 233
Section 26.7 Procédures – Procedures ... 234
Section 26.8 Conseillères ou conseillers – Counsellors ... 236
Section 26.9 Interprétation – Interpretation ... 237

ARTICLE 27 Congé de maladie – Sick leave ... 237
Section 27.1 Admissibilité et indemnités – Eligibility and benefits ... 237
Section 27.2 Modalités – Procedures ... 239

ARTICLE 28 Vacances, jours fériés et absences – Vacation leave, holidays and absences 240
Section 28.1 Vacances – Vacation leave 240
Section 28.2 Vacances annuelles (bibliothécaires) – *Vacation leave (librarians) 242
Section 28.3 Jours fériés – Holidays 243
Section 28.4 Disponibilité et absence autorisée – Availability and authorized absence 243

ARTICLE 29 Autres congés – Other leaves 245
Section 29.1 Dispositions générales – General 245
Section 29.2 Congé de naissance ou adoption d'une ou d'un enfant, congé de grossesse et congé parental – Birth or adoption leave, Pregnancy leave, and Parental leave 246
Section 29.3 Congés – Leave of absence 254
Section 29.4 Congé professionnel (membres du personnel enseignant de langue) – Professional leave (language teachers) 258

ARTICLE 30 Charge de travail réduite – Reduced workload 261
Section 30.1 Dispositions générales – General 261
Section 30.2 Demande et approbation – Application and approval 262
Section 30.3 Conclusion et renouvellement – Conclusion and renewal 263
Section 30.4 Droits, privilèges et avantages sociaux – Rights, privileges and benefits 263

ARTICLE 31 Dispositions spéciales : Bibliothécaires – Special provisions: Librarians 265
Section 31.1 Dispositions générales – General 265
Section 31.2 Congé universitaire – Academic leave 266
Section 31.3 Congé sans solde – Leave without pay 270
Section 31.4 Transformation de poste – Transformation of a position 271
Section 31.5 *Abolition de postes occupés – Abolition of an occupied position 272
Section 31.6 Réorganisation administrative – Administrative reorganization 272
Section 31.7 Frais de scolarité, formation et perfectionnement – Tuition fees, training and development 273

ARTICLE 32 Direction et évaluation des thèses et supervision des chercheuses et des chercheurs de niveau postdoctoral – Direction and Examination of Theses, and Supervision of Postdoctoral Fellows 275
Section 32.1 Dispositions générales – *General 275
Section 32.2 Évaluation périodique - *Periodic reviews 276
Section 32.3 Rétablissement des droits - *Reinstatement 276

ARTICLE 33 Activités professionnelles à l'extérieur – *Outside professional activities 276

ARTICLE 34 Subventions et contrats de recherche – Grants and contracts 277
Section 34.1 Subventions et contrats administrés par les membres – Member-controlled grants and contracts 277
Section 34.2 Autres dispositions – Further provisions 280
Section 34.3 Subventions financées par les membres – Member-funded grants 281

ARTICLE 35 Brevets et droits d'auteur – Patents and copyright 282
Section 35.1 Brevets – Patents 282
Section 35.2 Droits d'auteur – Copyright 284
Section 35.3 Fonds de recherche – Research fund 285
Section 35.4 Subventions et contrats extérieurs – *Outside grants and contracts 286
Section 35.5 Inventions non brevetables – *Non-patentable inventions 286

ARTICLE 36 Déplacements– Travel 286
Section 36.1 Dispositions générales – General 286
Section 36.2 Remboursement – Reimbursement 287
Section 36.3 Allocations de déplacement – Travel expense allowances 290

ARTICLE 37 Sélection d'une directrice ou d'un directeur – Selection of a chair 291
Section 37.1 Dispositions générales – General 291
Section 37.2 Sélection et nomination – Selection and appointment 292
Section 37.3 Sélection des directrices et des directeurs – Selection of chairs 295
Section 37.4 Traitement – Stipend 297

ARTICLE 38 Démission et droits des membres retraitées et retraités – Resignation and rights of retirees 298
Section 38.1 Le personnel enseignant émérite – Emeritus professor 298
Section 38.2 Personnel retraité: privilèges et avantages – Retirees' privileges and benefits 299
Section 38.3 Démission – *Resignation 300

ARTICLE 39 Mesures disciplinaires – Disciplinary measures 301
Section 39.1 Dispositions générales – General 301
Section 39.2 Violation de l'article 10 – Discipline for violation of article 10 304
Section 39.3 Rendement insuffisant – Discipline for deficient performance of workload duties 307
Section 39.4 Autres causes – Discipline for other causes 311

ARTICLE 40 Avantages sociaux – Benefits 312
Section 40.1 Dispositions générales – General 312
Section 40.2 Invalidité prolongée – Long-term Disability 316
Section 40.3 Indemnité de cessation d'emploi et transition vers la retraite – *Severance pay and Transition to Retirement 320
Section 40.4 Régime de pension de l'Université d'Ottawa – The University of Ottawa Pension Plan 322
Section 40.5 Frais de déménagement – Relocation expenses 325
Section 40.6 Frais de scolarité – Tuition fees 327
Section 40.7 Stationnement et transport – *Parking and transportation 330
Section 40.8 Remboursement des dépenses professionnelles – Professional expenses reimbursement 332
Section 40.9 Compte de dépenses en soins de santé à la retraite – Health care spending account on retirement 333
Section 40.10 Barème de l'Ontario Dental Association – Ontario Dental Association schedule 334
Section 40.11 Compte de dépenses en soins de santé - Health care spending account 334

ARTICLE 41 Rémunération – Compensation 335
Section 41.1 Dispositions générales – General 335
Section 41.2 Échelles et rajustement des échelles – Scales and scale adjustments 338
Section 41.3 Progrès dans le rang – Progress-through-the-ranks 342
Section 41.4 Anomalies – Anomalies 346
Section 41.5 Entrée en vigueur des nouveaux salaires – Implementation of salary changes 347
Section 41.6 Rémunération spéciale – Special compensation 347

ANNEXE A - APPENDIX A Régime de pension de l'Université d'Ottawa – *University of Ottawa Pension Plan 349

ANNEXE B - APPENDIX B Autres régimes d'avantages sociaux – *Other employee benefit plans 349

ANNEXE C - APPENDIX C Arbitrage des différends en matière de rémunération et des avantages sociaux – Binding arbitration of compensation and benefits 350

ANNEXE D - APPENDIX D Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally 352

ANNEXE E - APPENDIX E Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally 352

ANNEXE F - APPENDIX F Lettres d'entente – *Letters of understanding 352
F.1 – Concernant le Régime de pension – Regarding the Pension Plan 352
F.2 – Concernant la politique sur le salaire minimum – Regarding minimum salary policy 353
F.3 – Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally 355

ANNEXE G - APPENDIX G Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally 355

ANNEXE H – APPENDIX H Programmes interdisciplinaires identifiés aux fins de 17.4.2.3 - Interdisciplinary programs identified for the purpose of 17.4.2.3 355

ANNEXE I - APPENDIX I Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally 357

ANNEXE J - APPENDIX J Charge normale d'enseignement 1992-94 - *1992-94 normal teaching load 357

ARTICLE 1 Définitions – *Definitions

Sauf indication contraire, les mots suivants sont définis de la façon stipulée dans le présent article, aux fins d'application de la présente convention collective.

AGENTE OU AGENT DE LIAISON : une personne désignée, de temps à autre, par l'une des parties de la présente convention pour la représenter lorsque différentes questions doivent être discutées par les parties.

ANNÉE UNIVERSITAIRE : une période de douze (12) mois qui, à moins d'indication contraire, commence le 1 juillet d'une année et se termine le 30 juin de l'année suivante.

ASSOCIATION ou *APUO* : l'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa.

BIBLIOTHÉCAIRE : une personne engagée à l'Université d'Ottawa à un poste de bibliothécaire de rang I ou plus élevé, bibliothécaire associée ou associé, ou bibliothécaire en chef de l'Université.

BIBLIOTHÉCAIRE EN CHEF DE L'UNIVERSITÉ: la personne qui dirige la bibliothèque.

BIBLIOTHÉCAIRE SYNDIQUÉE OU SYNDIQUÉ : une ou un membre du personnel de la bibliothèque qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

BUREAU DES GOUVERNEURS : le Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa, tel que statué par la Loi de l'Université d'Ottawa.

CG : le Comité des griefs, tel que défini à l'article 13.

CHARGE DE TRAVAIL : les tâches et les activités qui constituent la charge de travail d'une ou d'un membre aux termes de la présente convention.

COMITÉ D'ADMINISTRATION : le Comité d'administration de l'Université d'Ottawa dûment constitué par le Bureau des gouverneurs.

COMITÉ MIXTE : le Comité Mixte du Sénat et du Bureau des gouverneurs, constitué conformément à la Loi de l'Université d'Ottawa.

CONGÉ UNIVERSITAIRE : congé obtenu selon l'article 26 et autrefois appelé congé sabbatique.

CONJOINTE OU CONJOINT : lorsqu'aucune loi ni aucun règlement du gouvernement ne le définit autrement, une personne à qui la membre est mariée ou le membre est marié ou, nonobstant l'état matrimonial de la membre ou du membre, une personne avec qui la ou le membre cohabite, et ce depuis au moins un (1) an, dans une relation qui ressemble au mariage ou, si c'est depuis moins d'un (1) an, avec qui la membre est devenue ou le membre est devenu parent naturel ou adoptif d'un enfant.

Except where a word is given a different or a special meaning, the words listed below shall, for the purposes of this agreement, have the meanings given in this article.

LIAISON OFFICER: a person designated from time to time by either Party to this agreement, to act as a representative of that Party in connection with matters which may arise from time to time between the Parties.

ACADEMIC YEAR: a period of twelve (12) calendar months which, unless otherwise indicated, commences on July 1 of any year and ends on June 30 of the following year.

ASSOCIATION or APUO: the Association of Professors of the University of Ottawa.

LIBRARIAN: a person appointed at the University of Ottawa with the rank of Librarian I or higher, Associate University Librarian, or University Librarian.

UNIVERSITY LIBRARIAN: the person who directs the Library.

LIBRARIAN MEMBER: a Librarian who is in the bargaining unit as described in article 3.

BOARD OF GOVERNORS: the Board of Governors of the University of Ottawa provided for in the University of Ottawa Act.

FGC: the Formal Grievance Committee, as defined in article 13.

WORKLOAD DUTIES: the tasks and activities which constitute a Member's workload under the terms of this agreement.

ADMINISTRATIVE COMMITTEE: the Administrative Committee of the University of Ottawa, as constituted by the Board of Governors.

JOINT COMMITTEE: the Joint Committee of the Senate and the Board of Governors, provided for in the University of Ottawa Act.

ACADEMIC LEAVE: leave obtained under article 26 and formerly known as sabbatical leave.

SPOUSE: where not otherwise defined by law or government regulation a person to whom the Member is married or, notwithstanding the Member's marital status, a person with whom the Member is cohabiting, provided that the Member has been cohabiting with that person in a relationship resembling marriage for a period of at least one (1) year, or, if less than one (1) year, where they have become the natural or adoptive parents of a child.

CONSEILLÈRE OU CONSEILLER : une personne nommée à un poste de conseillère professionnelle ou de conseiller professionnel au Service de counselling et de développement personnel de l'Université d'Ottawa, dont les tâches sont essentiellement comparables à celles d'une personne qui, à la ou vers la date de ratification de la présente convention, occupait un poste de conseillère ou de conseiller de rang I ou plus élevé au Service de counselling et de développement personnel, ou qui en était directrice ou directeur.

CONSEILLÈRE SYNDIQUÉE OU CONSEILLER SYNDIQUÉ : une conseillère ou un conseiller qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

COURS TRIMESTRIEL RÉGULIER : une charge d'enseignement essentiellement comparable à un cours de premier cycle de trois (3) crédits tel que défini par la ou le Registraire.

CPB : le Comité du personnel des bibliothécaires, tel que défini à l'article 16.

CPE : le Comité du personnel enseignant (CPED ou CPEF).

CPED : le Comité du personnel enseignant d'un département, tel que défini à l'article 15.

CPEF : le Comité du personnel enseignant d'une faculté, tel que défini à l'article 14.

CPEI : le Comité du personnel enseignant de l'Institut, tel que défini à l'article 16.

CPSCDP : le Comité du personnel du Service de counselling et de développement personnel, tel que défini à l'article 16.

DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ : une personne expressément désignée par l'Employeur, ou l'Association, pour agir en son nom dans des cas particuliers.

DÉPARTEMENT : un département dûment constitué par le Sénat et le Bureau des gouverneurs.

DIRECTRICE OU DIRECTEUR : la personne qui dirige un département.
DOYENNE OU DOYEN : la personne qui administre une faculté ou une section de la Faculté de droit.

ÉCOLE : une école dûment constituée par le Sénat et le Bureau des gouverneurs.

EMPLOYEUR : le Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa tel que défini par la loi de l'Université d'Ottawa,1965.

ENFANT : tout enfant d'une ou d'un membre, né hors ou à l'intérieur du mariage ou adopté par la ou le membre.

COUNSELLOR: a person appointed at the University of Ottawa, in the Counselling and Personal Development Service, as a professional Counsellor, whose duties are essentially comparable to those of a person who, on or about the date of ratification of this agreement, held a position of Counsellor I or higher at the Counselling and Personal Development Service, or was director of the service.

COUNSELLOR MEMBER: a Counsellor who is in the bargaining unit as described in article 3.

REGULAR ONE-TERM COURSE: a teaching task essentially comparable to that involved in teaching an undergraduate three (3) credit course as defined by the Registrar.

LPC: the Librarians' Personnel Committee, as defined in article 16.

TPC: the teaching personnel committee (DTPC or FTPC).

DTPC: the Departmental Teaching Personnel Committee, as defined in article 15.

FTPC: the Faculty Teaching Personnel Committee, as defined in article 14.

TPCI: the Teaching Personnel Committee of the Institute, as defined in article 16.

CPDSPC: the Counselling and Personal Development Service Personnel Committee, as defined in article 16.

**DELEGATE:* a person expressly designated by the Employer or the Association, to act on their behalf in designated matters.

DEPARTMENT: a department, as duly constituted by the Senate and the Board of Governors.

CHAIR: the person chairing a department.
DEAN: the Dean of a faculty or a section of the Faculty of Law.

SCHOOL: a school, as duly constituted by the Senate and the Board of Governors.

EMPLOYER: the Board of Governors of the University of Ottawa as defined by the University of Ottawa Act, 1965.

CHILD: a Member's child, born within or outside marriage, or a Member's adopted child.

FACULTÉ : une faculté dûment constituée par le Sénat et le Bureau des gouverneurs ou dans le cas de la Faculté de droit, chacune de ses sections.

JOURS OUVRABLES : du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et des périodes pendant lesquelles l'Université d'Ottawa est fermée officiellement, selon les termes de la section 28.3 de la présente convention.

MEMBRE : une ou un membre de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE LANGUE : une personne nommée à un poste de professeure ou de professeur de langue à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme de l'Université d'Ottawa, dont les tâches sont essentiellement comparables à celles d'une personne qui, à la ou vers la date de ratification de la présente convention, occupait un poste de professeure ou professeur de langue de rang III ou plus élevé à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme.

MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE LANGUE SYNDIQUÉ : une professeure ou un professeur de langue qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT INVITÉ : une ou un membre du personnel enseignant, nommé conformément à l'article 17.

MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT RÉGULIER SYNDIQUÉ : une ou un membre du personnel enseignant, bénéficiant d'une nomination régulière – tel que défini à l'article 17 – et membre de l'unité de négociation définie à l'article 3.

MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT RÉGULIER D'UN DÉPARTEMENT/FACULTÉ/ÉCOLE/INSTITUT: une ou un membre du personnel enseignant régulier affecté entièrement à son unité ou ayant une affectation multiple aux termes de la section 17.4 et étant membre à part entière de l'assemblée de son unité.

MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT REMPLAÇANT : une ou un membre du personnel enseignant, nommé conformément à l'article 17.

MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT SYNDIQUÉ : une ou un membre du personnel enseignant qui est membre de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

PARTIES : l'Association et le Bureau des gouverneurs.

PERSONNE DE SOUTIEN : Une personne au choix de l'individu qui agit dans un rôle de soutien mais ne participe pas activement au processus (ex. une amie ou un ami, une aînée ou un aîné, un parent, une conseillère religieuse ou un conseiller religieux ou une ou un partenaire). La personne de soutien peut fournir des encouragements ou un autre soutien émotionnel ou moral. Le rôle de la personne de soutien n'est pas d'agir ou de parler au nom de la ou du membre. La personne de soutien ne doit pas être une ou un témoin ou autrement impliquée dans le processus et doit

FACULTY: a faculty, as duly constituted by the Senate and the Board of Governors or, in the case of the Faculty of Law, each section thereof.

WORKING DAYS: Monday through Friday of any week, excluding official holidays and periods during which the University of Ottawa is officially closed, as set out in section 28.3 of this agreement.

MEMBER: a member of the bargaining unit as described in article 3.

LANGUAGE TEACHER: a person appointed at the University of Ottawa, in the Official Languages and Bilingualism Institute, as a Language Teacher, whose duties are essentially comparable to those of a person who, on or about the date of ratification of this agreement, held a position of Language Teacher III or higher at the Official Languages and Bilingualism Institute.

LANGUAGE TEACHER MEMBER: a Language Teacher who is in the bargaining unit as described in article 3.

VISITING PROFESSOR: a member of the academic staff, appointed in accordance with article 17.

REGULAR FACULTY MEMBER: a member of the academic staff, holding a regular appointment as defined in article 17, who is in the bargaining unit as described in article 3.

REGULAR DEPARTMENT/FACULTY/SCHOOL/INSTITUTE MEMBER: a regular Faculty Member appointed entirely in that unit or cross-appointed pursuant to section 17.4 with full membership in the assembly of that unit.

REPLACEMENT PROFESSOR: a member of the academic staff, appointed in accordance with article 17.

FACULTY MEMBER: a member of the academic staff who is in the bargaining unit as described in article 3.

PARTIES: the Association and the Board of Governors.

SUPPORT PERSON: A person of the individual's choice who acts in a supportive role but is not an active participant in the process (e.g. friend, Elder, parent, religious advisor or partner). The support person can provide encouragement or other emotional or moral support. The support person's role is not to act or speak on behalf of the Member. The support person must not be a witness or otherwise involved in the process, and must agree in writing to maintain confidentiality of the process in which the Support Person is included.

accepter par écrit de maintenir la confidentialité du processus dans lequel la personne de soutien est incluse.

PERSONNEL ENSEIGNANT : les personnes engagées à mi-temps au moins à l'Université d'Ottawa au rang de chargé de cours, adjoint, agrégé ou titulaire, ou engagées comme membres du personnel enseignant invité ou détaché à l'Université d'Ottawa.

*RECT*RICE OU RECTEUR: la dirigeante ou le dirigeant de l'Université d'Ottawa.

SALAIRE RÉGULIER : le taux annuel de rémunération d'une ou d'un membre, tel que défini à 41.1.1.

SALAIRE NOMINAL : le salaire annuel de base du poste occupé par la ou le membre, tel que défini à 41.1.1.

SÉNAT : le Sénat de l'Université d'Ottawa comme il a été constitué aux termes de la Loi de l'Université d'Ottawa.

SESSION : la *session d'automne* (du 1 septembre au 31 décembre), la *session d'hiver* (du 1 janvier au 30 avril) et la *session de printemps-été* (du 1 mai au 31 août).

SESSION REGULIÈRE : la *session d'automne* ou la *session d'hiver*.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA : l'Université d'Ottawa comme elle a été constituée aux termes de la Loi de l'Université d'Ottawa (chapitre 137 des Statuts de l'Ontario (1965), telle que révisée).

NOTA Écriture épicène : la règle de proximité a été utilisée lorsque les parties ont jugé que le texte en français était trop complexe. *

ACADEMIC STAFF: persons appointed on a half-time or greater basis at the University of Ottawa with the rank of Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor or Full Professor, Visiting Professors, and Professors seconded to the University of Ottawa.

PRESIDENT: the President of the University of Ottawa.

REGULAR SALARY: the annual rate of compensation for a Member, as defined in 41.1.1.

NOMINAL SALARY: the annual salary rate for the Member's position, as defined in 41.1.1.

SENATE: the Senate of the University of Ottawa as constituted pursuant to the University of Ottawa Act.

*TERM: t*he fall term (September 1 to December 31) or the winter term (January 1 to April 30) or the spring/summer term (May 1 to August 31).

REGULAR TERM: the fall term or the winter term.

UNIVERSITY OF OTTAWA: the University of Ottawa as constituted pursuant to the University of Ottawa Act (Chapter 137 of the Statutes of Ontario (1965), as amended).

ARTICLE 2 *Préambule – Preamble

(a) **Buts de l'Université** Les parties reconnaissent que les buts de l'Université consistent, notamment :

(i) à promouvoir l'excellence dans le développement et la diffusion du savoir par le biais de l'enseignement, la recherche, la création littéraire et artistique, les activités professionnelles, et le service à la communauté universitaire ;

(ii) à favoriser le développement du bilinguisme et du biculturalisme, et à préserver et développer la culture française en Ontario.

(a) **Goals of the University** The Parties recognize that the goals of the University are, among others:

(i) to promote excellence in the pursuit and dissemination of knowledge through teaching, research, literary and artistic creation, professional activities, and service to the scholarly and academic community;

(ii) to further bilingualism and biculturalism and to preserve and develop French culture in Ontario.

(b) De plus, conformément à l'énoncé de mandat adopté par le Sénat en 1987, les parties reconnaissent que l'Université entend continuer à jouer un rôle déterminant dans la promotion des femmes dans tous les domaines de la vie universitaire.

(c) En ce qui concerne la mission de l'Université de reconnaître la diversité et de favoriser le respect, et conformément aux objectifs d'équité de l'Université, les parties entendent continuer à jouer un rôle clé dans la promotion des groupes d'équité dans tous les secteurs de la vie universitaire.

(d) Les parties s'engagent à favoriser un climat de liberté, de responsabilité et de respect mutuel propice à la poursuite de ces objectifs, et à collaborer ainsi à la promotion et au développement de l'Université.

(e) **Buts de la convention** La présente convention a pour but de fournir un mode de règlement à l'amiable des différends pouvant surgir à l'occasion entre l'Employeur et les membres ou l'Association, et de promouvoir et maintenir des relations harmonieuses entre les parties et au sein de la communauté universitaire.

(f) **Interprétation** Les parties conviennent que le présent article ne pourra par lui-même faire l'objet d'un grief ou servir de base à une mesure disciplinaire, et ne sera utilisé que pour l'interprétation de la convention collective.

(b) Moreover, in accordance with the mission statement adopted by the Senate in 1987, the Parties recognize that the University intends to continue playing a key role in promoting women in all sectors of university life.

(c) With respect to the University's mission to recognise diversity and foster respect, and in accordance with the University's equity goals, the parties intend to continue playing a key role in promoting members of equity seeking groups in all sectors of university life.

(d) The Parties agree to foster a climate of freedom, responsibility and mutual respect appropriate to the pursuit of these goals, and thereby to cooperate in promoting and enhancing the University.

(e) **Purpose of the agreement** It is the purpose of this agreement to provide an amicable means for settling differences which may arise from time to time between the Employer and the Members or the Association and to promote and maintain harmonious relations between the Parties and within the university community.

(f) **Interpretation** The Parties agree that this article cannot be the subject of a grievance nor be, in and of itself, the basis of a disciplinary action; it shall be used only for the purposes of interpretation of this agreement.

ARTICLE 3 L'unité de négociation – The bargaining unit

Section 3.1 Reconnaissance – Recognition

***3.1.1** L'Employeur reconnaît l'Association comme l'unique agente de négociation des membres. Celle-ci, jusqu'à ce que les parties en conviennent autrement ou que la Commission des relations de travail de l'Ontario en décide autrement, comprend les membres du personnel enseignant détenant un rang professoral, les membres du personnel enseignant de langue, les conseillères ou les conseillers, les bibliothécaires, et les chercheuses-boursières ou les chercheurs-boursiers dont l'engagement par l'Employeur est subventionné par un octroi en leur nom d'un organisme gouvernemental de recherche ou un organisme sans but lucratif subventionnant la recherche dans les universités, et :

(a) qui sont employées ou employés par l'Employeur dans la Ville d'Ottawa, et dont la charge de travail équivaut à au moins cinquante pour cent (50%) de la charge normale des membres du groupe de référence pertinent ;

(b) dont, sauf pour ce qui concerne les chercheuses-boursières ou les chercheurs-boursiers susmentionnés, au moins cinquante pour cent (50 %) du total du salaire et des avantages sociaux provient du budget régulier de

3.1.1 The Employer recognizes the Association as the sole bargaining agent of the Members. Until the Parties agree otherwise or the Ontario Labour Relations Board decides otherwise, the bargaining unit includes Professors holding a professorial rank, Language Teachers, Counsellors, Librarians, and research fellows whose appointment by the Employer is subsidized by a grant in their own name from a governmental research organization or from a non-profit organization subsidizing research in universities, and:

(a) who are employed by the Employer in the City of Ottawa, with a workload equivalent to at least fifty percent (50%) of the normal workload for members of the relevant reference group;

(b) for whom, except in the case of the above-mentioned research fellows, at least fifty percent (50%) of the sum of their salary and their benefits comes from the regular operating budget of the University of Ottawa, or from other

fonctionnement de l'Université d'Ottawa, ou d'autres sources dont l'Employeur contrôle entièrement la continuité et l'usage, étant entendu que les membres bénéficiant déjà de la permanence ou d'une nomination régulière à durée limitée continueront de faire partie de l'unité de négociation même s'ils viennent à bénéficier d'un octroi remboursant leur salaire en tout ou en partie ;

(c) qui ne sont pas exclus de l'unité de négociation en vertu de 3.1.3.

***3.1.2** Aux fins de la présente convention, une ou un membre du personnel enseignant détenant un rang professoral est une personne nommée avec le rang de chargé de cours, adjoint, agrégé ou titulaire et dont la charge de travail équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la charge normale des membres du groupe de référence pertinent. Il est entendu que les membres du personnel enseignant remplaçant détiennent un rang professoral et que, sauf dans le cas des membres du personnel enseignant invité ou en détachement, l'Employeur ne confiera pas cinquante pour cent (50 %) ou plus d'une charge de travail de membre du personnel enseignant à une personne ne détenant pas un rang.

3.1.3

3.1.3.1 Les personnes suivantes sont exclues de l'unité de négociation :

(a) La Rectrice ou le Recteur, les vice-rectrices et les vice-rectrices associées ou les vice-recteurs et les vice-recteurs associés, la négociatrice ou le négociateur en chef de l'Université, l'agente ou l'agent de liaison, les doyennes ou les doyens et les exclus administratifs, la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université, les cinq (5) bibliothécaires associées ou associés nommés par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université pour aider dans les relations de travail dont traite la présente convention, et les personnes occupant ces postes à titre intérimaire ;

(b) les membres du Bureau des gouverneurs et du Comité mixte ;

(c) les personnes pratiquant la médecine au cours de leur enseignement clinique de la médecine, et les chercheuses-boursières attachées ou les chercheurs-boursiers attachés à un département d'enseignement clinique de la Faculté de médecine ;

(d) deux (2) membres du personnel enseignant d'une faculté, désignées ou désignés par la doyenne ou le doyen pour l'assister dans les relations de travail concernant le personnel enseignant ;

sources whose continuity and use fall under the complete control of the Employer, it being understood that Members already holding an appointment with tenure or a limited-term regular appointment retain their membership in the bargaining unit even if all or part of their salary is reimbursed by a grant;

(c) who are not excluded from the bargaining unit pursuant to 3.1.3.

3.1.2 For the purposes of this agreement, a Professor holding a professorial rank is a person appointed with the rank of Lecturer, Assistant, Associate or Full Professor, with a workload equivalent to at least fifty percent (50%) of the normal workload for members of the relevant reference group. It is understood that replacement Professors hold a professorial rank and that, except in the case of Visiting Professors and Professors who have been seconded to the University, the Employer will not assign fifty percent (50%) or more of a professorial workload to a person without rank.

3.1.3

*****3.1.3.1 The following persons are excluded from the bargaining unit:

(a) the President, the Vice-Presidents and Associate Vice-Presidents, the University Chief Negotiator, the Liaison Officer, the Deans and administrative exclusions, the director of the Counselling and Personal Development Service, the University Librarian, five (5) Associate University Librarians appointed by the University Librarian for the purposes of assisting with staff relations under this agreement, and persons holding acting appointments and so acting in the above positions;

(b) members of the Board of Governors and of the Joint Committee;

(c) persons engaged in the practice of medicine in the course of clinical teaching of medicine, and research fellows appointed in a clinical department of the Faculty of Medicine;

(d) two (2) members of the academic staff of a faculty, appointed by the Dean for the purposes of assisting with academic staff relations;

(e) de plus, l'Université peut, sur avis écrit à l'Association, désigner jusqu'à quatorze (14) autres personnes comme personnes exclues ;

(f) lorsqu'une membre est mutée ou un membre est muté, à temps complet, temporairement ou pour une période déterminée, à un poste dont les tâches ne sont habituellement pas exécutées par une ou un membre, ladite membre est exclue ou ledit membre est exclu de l'unité de négociation pendant son affectation à ce poste.

(e) in addition, the University may appoint up to fourteen (14) other persons as excluded employees by written notification to the Association;

(f) where a Member is transferred, on a full-time basis, temporarily or pursuant to an appointment of fixed duration, to a position the tasks of which are not normally performed by a Member, said member shall be excluded from the bargaining unit while so transferred.

Section 3.2 Personnes autorisées à traiter avec l'Employeur – Persons authorized to deal with the Employer

3.2.1 La présidente ou le président de l'Association, et son agente ou son agent de liaison, ainsi que leurs déléguées ou délégués, sont les seules personnes autorisées à traiter avec l'Employeur au nom de l'Association et de négocier et conclure des arrangements pour toute dérogation ou modification aux dispositions de la présente convention en ce qui concerne une ou un membre ou un groupe de membres. Toutefois, la direction de l'Université et les membres peuvent communiquer librement entre eux, oralement ou par écrit, sans s'engager et sans lier l'Association, concernant de telles dérogations ou modifications.

***3.2.1** The Association's president and its Liaison Officer, and their delegates, are the only persons authorized to deal with the Employer on behalf of the Association, and to negotiate and make agreements concerning exceptions to, or modifications of, any provisions of this agreement respecting any member or group of members. Officers of the Employer and Members may however freely communicate with each other, orally or in writing, without binding or committing the Association or themselves with respect to such exceptions or modifications.

3.2.2 À moins d'une disposition contraire dans la présente convention, les avis, la correspondance officielle et les communications entre les parties s'établissent entre la présidente ou le président de l'Association, ou son agente ou agent de liaison, ou leurs déléguées ou délégués, au nom de l'Association, et la Rectrice ou le Recteur, ou l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur, ou leurs déléguées ou délégués, au nom de l'Employeur.

***3.2.2** Unless otherwise provided for in this agreement, any notices or official correspondence or communications between the Parties shall be between the Association's president or Liaison Officer or their delegates, on behalf of the Association, and the President or the Employer's Liaison Officer or their delegates, on behalf of the Employer.

Section 3.3 Information – Information

3.3.1 Sans porter préjudice aux obligations décrites dans d'autres articles de cette convention collective, l'Employeur informe l'Association selon les rapports suivants:

(a) rapports mensuels :
  (i) la membriété et les cotisations en vertu de 6.4.4.1.

(b) rapports semi-annuels au 31 janvier et au 30 juin :

  (i) de tous les dossiers qui sont en cours ou retirés en vertu de la section 6.5 ;

  (ii) de toutes les nominations d'affectation multiple en vertu de la section 17.4 ;

***3.3.1** Without restricting the obligations described in other articles of this collective agreement, the Employer informs the Association as per the following:

(a) monthly reports:
  (i) membership and association dues pursuant to 6.4.4.1.

(b) semi-annual reports on January 31 and June 30:

  (i) of all files that are outstanding or withdrawn pursuant to section 6.5;

  (ii) of all cross-appointments pursuant to section 17.4;

(iii) de toutes ou tous membres du personnel enseignant remplaçant en vertu de 17.2.1.3 ;

(iv) de chaque nouvelle nomination de membre du personnel enseignant invité ou détaché, de bibliothécaires non-syndiquées ou non-syndiqués, de membres du personnel enseignant de langue, de conseillères ou de conseillers, et de chercheuses-boursières ou de chercheurs boursiers ;

(v) de tout changement de statut d'une personne employée à l'Université d'Ottawa, y compris les membres qui sont en congé en vertu de 29.2, 29.3 et 31.3, lorsque ce changement de statut peut avoir un impact sur l'appartenance de cette personne à l'unité de négociation.

(c) rapports annuels au 30 juin :

(i) des dépenses budgétaires allouées aux différentes catégories du personnel enseignant en vertu de 7.3.1 (a) ;

(ii) de toutes les informations relatives aux tâches d'enseignement des membres en vertu de 22.2.1.10 ;

(iii) de toute information concernant des brevets en vertu des articles 35.1.2.4 et 35.1.3.5;

(iv) des membres siégeant à un CPED, un CPEF, un CPB et le TPCI, y compris la date de début et la durée de leur mandat;

(v) des membres nommés comme directrice ou directeur d'une unité scolaire, y compris la date de début et la durée de leur mandat;

(vi) des membres exerçant les fonctions de vice-doyenne ou de vice-doyen d'une faculté (y compris les associées ou les associés, les adjointes ou les adjoints et les intérimaires), incluant la date de début et la durée de leur mandat.

(d) rapports annuels au 31 octobre :

(i) de toute information concernant la rémunération supplémentaire en vertu de 41.6.2 ;

(ii) de tous les rajustements particuliers occasionnels en vertu de 41.6.3;

(iii) des salaires réels payés liés aux différentes catégories du personnel enseignant en vertu de 7.3.1 (b) ;

(iii) of all replacement positions pursuant to 17.2.1.3;

(iv) of every new appointment of Visiting and seconded Professors, non-member Librarians, Language Teachers, Counsellors or research fellows;

(v) of any change in the status of a person employed at the University of Ottawa, including Members on leave pursuant to 29.2, 29.3 and 31.3, when this change in status may have an effect upon the membership of this person in the bargaining unit.

(c) yearly reports on June 30:

(i) of the budgetary spending allocated for teaching staff categories pursuant to 7.3.1(a);

(ii) of all information related to Members teaching duties pursuant to 22.2.1.10;

(iii) of all information related to patents pursuant to 35.1.2.4 and 35.1.3.5;

(iv) of Members serving on a DPTC, a FTPC, the LPC and the TPCI, including the start date and length of their mandate;

(v) of Members serving as chair of an academic unit, including the start date and length of their mandate;

(vi) of Members serving as Vice-Dean of a faculty (including associate, assistant and interim), including the start date and length of their mandate.

(d) yearly reports on October 31:

(i) of all information on supplementary remuneration pursuant to 41.6.2;

(ii) of all occasional individual adjustments pursuant to 41.6.3;

(iii) of the actual salaries paid related to teaching staff categories pursuant to 7.3.1(b);

(iv) des informations concernant toutes les nouvelles demandes de promotions et des demandes de permanence;

(v) des informations concernant toutes les nouvelles demandes de congés universitaires.

Les informations contenues dans ces rapports ainsi que leur format seront revues et modifiées sur une base annuelle par accord mutuel des parties. Tous les rapports seront fournis par l'Employeur dans un format électronique.

3.3.2 En plus des rapports fournis en vertu de 3.3.1, l'Employeur doit fournir à l'Association les documents suivants dans les dix (10) jours ouvrables à compter de leur envoi aux membres :

- une copie de toutes les lettres d'engagement signé conformément à 17.1.4 ;
- une copie de toutes les lettres envoyées aux membres concernant le renouvellement d'un contrat conformément à 17.3 ;
- une copie de toutes les lettres de conditions d'emploi conformément à 17.7.1.8 ;
- une copie de toutes les lettres envoyées aux membres incluant la décision concernant une demande de permanence, de promotion ou d'engagement continu ;
- une copie de toutes les lettres envoyées aux membres incluant la décision concernant une demande de congé universitaire ou professionnel.

Il est entendu que l'Association devra considérer cette information comme confidentielle.

Section 3.4 Expansion et extension – *Expansion or extension

Dans l'éventualité d'une expansion ou extension de l'Université par la création ou la modification de programmes, de facultés, d'écoles, etc., le personnel touché par cette expansion ou extension qui est admissible à l'adhésion à l'unité de négociation, suivant la définition de celle-ci dans le présent article, deviennent automatiquement membres. Nonobstant ce qui est énoncé ci-dessus, lorsque le personnel touché par l'expansion ou extension fait déjà partie d'une unité de négociation pour laquelle l'Université pourrait être obligée par la loi de reconnaître un agent de négociation autre que l'Association, les dispositions ci-dessus ne s'appliquent que si l'Employeur, l'Association et l'autre agent de négociation se sont mis d'accord à cet effet dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'entrée en vigueur de l'expansion ou extension ; sinon, la question peut être présentée par une des parties à la Commission des relations de travail de l'Ontario conformément à la section 63 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

(iv) of information on all new promotion and tenure applications;

(v) of information on all new academic leave applications.

The information contained in these reports and their format will be reviewed and amended on an annual basis by mutual agreement of the Parties. All reports will be provided by the Employer in an electronic format

***3.3.2** In addition to the reports in 3.3.1, the Employer shall provide to the Association the following documents within ten (10) working days of being sent to the Members:

- copies of all signed letters of appointment pursuant to 17.1.4;
- copies of all letters sent to Members regarding contract renewal pursuant to 17.3;
- copies of all signed terms of employment letters pursuant to 17.7.1.8;
- copies of all letters sent to Members with the decision regarding tenure, promotion or continuing appointment applications;
- copies of all letters sent to Members with the decision regarding academic or professional leave applications.

It is understood that the Association shall consider this information as confidential.

In the event of an expansion or extension of the University of Ottawa by the creation or modification of programs, faculties, schools or the like, any employees affected by such expansion or extension who are eligible for membership in the bargaining unit pursuant to the definition thereof contained in this article shall immediately become Members. Notwithstanding the above, where employees affected by the expansion or extension are already members of a bargaining unit for which the Employer may be obliged at law to recognize a bargaining agent other than the Association, the above provisions shall apply only if the Employer, the Association and such other bargaining agent have, within twenty (20) working days following the effective date of such expansion or extension, agreed to same -- failing which, the matter may be submitted by either Party to the Ontario Labour Relations Board pursuant to section 63 of the Ontario Labour Relations Act.

Section 3.5 Applicabilité aux bibliothécaires, aux membres du personnel enseignant de langue, aux conseillères ou aux conseillers, et aux chercheuses-boursières ou aux chercheurs boursiers – Applicability to Librarians, Language Teachers, Counsellors, and research fellows

3.5.1 Sauf dans les cas d'exclusion d'applicabilité aux bibliothécaires à 3.5.2, aux membres du personnel enseignant de langue à 3.5.3, ou aux conseillères ou aux conseillers à 3.5.4, les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les membres, *mutatis mutandis*, et, dans le cas des :

(a) bibliothécaires syndiquées ou syndiqués, "doyenne" ou "doyen" est remplacé par "bibliothécaire en chef de l'Université ", "CPED" ou "CPEF" par "CPB", "faculté" par "la bibliothèque", "directrice" par "superviseure immédiate" ou "directeur" par "superviseur immédiat", sauf dans le cas de 5.2.3 où "directrice ou directeur" est remplacé par "bibliothécaire en chef de l'Université " ;

(b) membres du personnel enseignant de langue syndiqué, "directrice ou directeur" est remplacé par "directrice ou directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme" et "CPED" par "CPEI" ;

(c) conseillères syndiquées ou conseillers syndiqués, "doyenne" ou "doyen" ou "directrice" ou "directeur" est remplacé par "directrice" ou « directeur du Service de counselling et de développement personnel", "CPED" ou "CPEF" par "CPSCDP", et "faculté" par "Service de counseling et de développement personnel".

3.5.2 Bibliothécaires

3.5.2.1 Les articles 14, 15, 24, 25 (sauf 25.4.3), 32 et 37 ne s'appliquent pas aux bibliothécaires syndiquées ou syndiqués.

3.5.2.2 (a) Les articles 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 et 26 s'appliquent conformément aux sections 16.1, 17.7, 18.1, 18.2, 19.2, 19.3, 20.5, 21.2, 22.3 et 26.3, 26.5, 26.6.

(b) Les articles 23 et 28 s'appliquent avec les modifications énoncées respectivement aux sections 23.5 et 28.2.

(c) L'article 31 ne s'applique qu'aux bibliothécaires syndiquées ou syndiqués.

3.5.3 Personnel enseignant de langue

3.5.3.1 Les articles 15, 31 et 32 ne s'appliquent pas aux membres du personnel enseignant de langue syndiqué.

***3.5.1** Except as provided for by the exclusion of applicability to Librarians in 3.5.2, Language Teachers in 3.5.3, or Counsellors in 3.5.4, the provisions of this agreement shall apply to all Members, *mutatis mutandis*, and, in the case of:

(a) Librarian Members, "Dean" shall be replaced by "University Librarian", "DTPC" or "FTPC" shall be replaced by "LPC", "faculty" shall be replaced by "Library", "chair" shall be replaced by "immediate supervisor", except in the case of 5.2.3 where "chair" shall be replaced by "University Librarian";

(b) Language Teacher Members, "chair" shall be replaced by "director of the Official Languages and Bilingualism Institute", "DTPC" shall be replaced by "TPCI";

(c) Counsellor Members, "Dean" or "chair" shall be replaced by "director of the Counselling and Personal Development Service", "DTPC" or "FTPC" shall be replaced by "CPDSPC", "faculty" shall be replaced by "Counselling and Personal Development Service".

3.5.2 Librarians

*3.5.2.1 Articles 14, 15, 24, 25 (except for 25.4.3), 32, and 37 do not apply to Librarian Members.

*3.5.2.2 (a) Articles 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, and 26 apply in the form respectively set out in sections 16.1, 17.7, 18.1, 18.2, 19.2, 19.3, 20.5, 21.2, 22.3 and 26.3, 26.5, 26.6.

(b) Articles 23 and 28 apply with the modifications respectively set out in sections 23.5 and 28.2.

(c) Article 31 applies only to Librarian Members.

3.5.3 Language Teachers

*3.5.3.1 Articles 15, 31, and 32 do not apply to Language Teacher Members.

3.5.3.2 (a) Les articles 16, 18, 21, 22, 25 et 29 s'appliquent conformément à, ou tel que mentionné aux sections 16.2, 18.3, 18.4, 21.3, 22.4, et 29.4, respectivement.

(b) Les articles 17 et 20 s'appliquent avec les modifications énoncées respectivement aux sections 17.8 et 20.6.

3.5.4 Conseillères et conseillers

3.5.4.1 Les articles 14, 15, 24, 31 et 32 ne s'appliquent pas aux conseillères syndiquées ou aux conseillers syndiqués.

3.5.4.2 (a) Les articles 16, 17,18, 20, 21, 22, et 25 s'appliquent conformément à, ou tel que mentionné aux sections 16.3, 17.9, 18.5, 18.6, 20.7, 21.4 et 22.5 respectivement.

(b) Les articles 23 et 26 s'appliquent avec les modifications énoncées respectivement aux sections 23.6 et 26.9.

3.5.5 Chercheuses-boursières ou chercheurs-boursiers Sous réserve de 17.2.4.2 à 17.2.4.7 inclusivement, les dispositions de la présente convention applicables aux membres du personnel enseignant syndiqué s'appliquent à toute chercheuse-boursière ou tout chercheur-boursier qui, conformément à la section 3.1, est membre.

*3.5.3.2 (a) Articles 16, 18, 21, 22, 25, and 29 apply in the form respectively set out, or referred to, in sections 16.2, 18.3, 18.4, 21.3, 22.4, and 29.4.

(b) Articles 17 and 20 apply with the modifications respectively set out in sections 17.8 and 20.6.

3.5.4 Counsellors

*3.5.4.1 Articles 14, 15, 24, 31, and 32 do not apply to Counsellor Members.

*3.5.4.2 (a) Articles 16, 17, 18, 20, 21, 22, and 25 apply in the form respectively set out, or referred to, in sections 16.3, 17.9, 18.5, 18.6, 20.7, 21.4, and 22.5.

(b) Articles 23, and 26 apply with the modifications respectively set out in sections 23.6, and 26.9.

***3.5.5 Research fellows** Subject to 17.2.4.2 to 17.2.4.7 inclusively, the provisions of this agreement applicable to Faculty Members apply to every research fellow who is, pursuant to section 3.1, a Member.

ARTICLE 4 Convention actuelle et prochaine convention – This agreement and the next agreement

Section 4.1 La présente convention – This agreement

4.1.1 Durée La présente convention entrera en vigueur à sa ratification par les parties et prendra fin le 30 avril 2026.

***4.1.2 Grèves et lock-outs** Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur et l'Association conviennent de ce qui suit.

(a) L'Employeur ne déclarera aucun lock-out et les membres de l'Association ne déclencheront aucune forme de grève, d'arrêt de travail ou de ralentissement de travail.

(b) L'Association convient de prendre toute mesure raisonnable pour éviter ou décourager les lignes de piquetage, les piquetages informatifs ou autres manifestations semblables de ses membres, collectivement ou individuellement, dans le cadre d'un conflit sur le plan des relations de travail et visant à désorganiser le travail et les services de l'Université d'Ottawa.

***4.1.1 Duration** This agreement shall come into effect upon ratification by the Parties and shall terminate on April 30, 2026.

4.1.2 Strikes and lockouts For the duration of this agreement, the Employer and the Association agree as follows.

(a) The Employer shall not call a lockout and the members of the Association shall not take any form of strike action, work stoppage or work slowdown.

(b) The Association agrees to take all reasonable measures to avoid or discourage picketing, information picketing or similar demonstrations that its members might undertake, individually or in groups, in the context of a labor relations dispute, to disrupt the work and services of the University of Ottawa.

4.1.3 Texte officiel et exemplaires

4.1.3.1 **Texte officiel** Pour ce qui est des questions qui exigent l'interprétation d'une partie de la présente convention, y compris les formalités ou l'arbitrage d'un grief, le texte officiel d'une clause est le texte indiqué par l'astérisque (*) se trouvant à côté du numéro ou du titre de l'article/section.

4.1.3.2 **Traduction** L'Employeur s'engage à traduire chaque clause de la présente convention de la langue dans laquelle elle a été négociée à l'autre langue officielle du Canada et, dans les quatre (4) mois suivant la ratification, de faire parvenir la version traduite à l'Association aux fins d'approbation.

4.1.3.3 **Exemplaires** L'Employeur consent à rendre accessible, sans frais, dans les six (6) mois suivant la ratification, un exemplaire électronique de la présente convention dans les deux langues officielles sur le site Web désigné pour les Ressources humaines.

***4.1.4 Révisions** Toutes modifications de la présente convention doivent être consignées par écrit dans un protocole d'entente signé par une signataire autorisée ou un signataire autorisé de chaque partie et entrent en vigueur à la date précisée dans le mémoire d'entente. L'Employeur accepte :

(a) de traduire le mémoire de la langue dans laquelle il a été négocié à l'autre langue officielle ;

(b) en ce qui concerne les pages de la convention collective modifiées par un tel mémoire, de préparer, si possible, les pages révisées sous une forme approuvée par les parties ; et

(c) de faire parvenir à l'Association un exemplaire traduit du mémoire d'entente ou de toute page révisée en version électronique et de modifier la version officielle de la convention collective situé sur le site Web des Ressources humaines ou de publier le mémoire et la page révisée sur le même site Web.

4.1.5 Les parties s'engagent à renégocier toute partie de la présente convention qui serait rendue sans effet légal par une décision judiciaire ou un acte législatif, ou qui serait en contradiction avec une décision judiciaire ou un acte législatif.

4.1.6 Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux deux parties intéressées et aux membres de l'unité de négociation précisés à la section 3.1 et, à moins d'indication contraire de la Commission des relations de travail de l'Ontario, au syndicat qui remplacerait l'Association en cas de fusion ou de transfert de compétence et à tout successeur de l'Employeur.

4.1.3 Official text and copies

*4.1.3.1 **Official text** For matters involving the interpretation of any portion of this agreement, including the processing or arbitration of any grievance, the official text of any clause shall be the text in the language indicated by an asterisk (*) beside the number or the heading of the article/section.

*4.1.3.2 **Translation** The Employer agrees to translate each clause of this agreement from the language in which the clause was negotiated into the other official language of Canada and, within four (4) months of ratification, to forward the translated version to the Association for its approval.

*4.1.3.3 **Copies** The Employer agrees to make available, at no charge, within six (6) months of ratification, an electronic copy of this agreement in both official languages on its official designated Human Resources website.

4.1.4 Revisions Every modification of this agreement shall be recorded in a memorandum of agreement signed by an authorized member of either party, and shall take effect on the date specified in the memorandum of agreement. The Employer agrees:

(a) to translate the memorandum from the language in which it was negotiated into the other official language;

(b) for any page or pages of the collective agreement affected by such memorandum, to prepare, where practical, the revised page or pages in a form agreed to by the Parties; and

(c) to forward to the Association copies of the translated memorandum or any revised pages in an electronic format, and to modify the official version of the collective agreement found on the designated official Human Resources website, or to publish on the same website the memorandum and the revised page, if appropriate.

***4.1.5** The Parties agree to renegotiate any part of this agreement which is invalidated by, or is in conflict with, any judicial or legislative act.

***4.1.6** This agreement is binding upon the Parties hereto and upon the employees in the bargaining unit set out in section 3.1 and, except in the event of a contrary determination by the Ontario Labour Relations Board, binds any successor trade union of the Association that results from any merger, amalgamation or transfer of jurisdiction and it binds any successor Employer.

Section 4.2 Transition entre les deux conventions – *Transition from previous agreement

Les critères et modalités de la convention collective précédente s'appliquent : (a) aux questions liées à toute demande faite par une ou un membre aux termes de ladite convention avant la ratification de la présente convention, (b) aux mesures disciplinaires dont l'avis d'application a été envoyé avant la ratification de la présente convention, et (c) à tout grief ou désaccord au sujet d'un acte, d'une décision ou d'une recommandation qui date d'avant la ratification de la présente convention.

The criteria and procedures of the previous collective agreement shall apply: (a) to all matters related to any application made by a Member as provided for in that agreement at any date before the ratification of this agreement, (b) to disciplinary measures, notice of the imposition of which was forwarded before the ratification of this agreement, and (c) to any grievance or disagreement about any act, decision, or recommendation arising before the ratification of this agreement.

Section 4.3 Négociations de la prochaine convention – Negotiations for the next agreement

4.3.1 Les négociations en vue d'une nouvelle convention collective peuvent être entamées par l'une des deux parties à dix (10) jours ouvrables d'avis, ledit avis devant être donné au plus tôt à la fin du mois de janvier de l'année dans laquelle la convention collective vient à échéance. Toutefois, elles peuvent être entamées avant ladite date, à la condition que les deux parties y consentent.

***4.3.1** Negotiations for a new collective agreement may be opened by either Party on ten (10) working days' notice, such notice to be given no sooner than the end of January of the year of the expiry of the collective agreement. However, negotiations for a new collective agreement may be commenced prior to that date, with the consent of both Parties.

4.3.2 Si, après avoir négocié en toute bonne foi, les parties ne réussissent pas à s'entendre sur toutes les questions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux, c'est-à-dire les questions visées par les articles 40 et 41 de la présente convention, autres que celles de la section 40.7, et pourvu que, pour toute autre question, soit que les parties aient convenu de la retirer des discussions, soit qu'elle fut résolue, les parties ayant rédigé des dispositions mutuellement acceptables pour inclusion dans une convention collective -- les questions susmentionnées qui demeurent en litige peuvent alors être soumises à l'arbitrage exécutoire par l'une des deux parties conformément à l'annexe C. Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pour raison de litige en matière de rémunération ou d'avantages sociaux.

***4.3.2** In the event that after negotiating in good faith the Parties are unable to agree upon all matters dealing with compensation and benefits, namely the matters dealt with in articles 40 and 41 of this agreement, other than those dealt with in section 40.7, and provided that all other matters have been either agreed to be set aside or resolved and mutually agreeable provisions for inclusion in a collective agreement have been executed by both Parties, then those of the aforementioned matters which remain in dispute may be referred to binding arbitration by either Party in accordance with appendix C. The Parties agree that there shall be no strike or lockout on the grounds of any dispute on a matter dealing with compensation or benefits.

Section 4.4 Continuation des dispositions de la présente convention – Continuation of provisions of this agreement

4.4.1 Si les parties n'ont pas ratifié une nouvelle convention collective, toutes les dispositions de la présente convention, excepté 4.1.2, continueront à s'appliquer :

(a) jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée par les parties ; ou

(b) à moins qu'une grève légale ou un lock-out soit en cours.

***4.4.1** If the Parties have not ratified a new collective agreement all provisions of this agreement, save and except 4.1.2, shall continue in force:

(a) until a new collective agreement has been ratified by the Parties; or

(b) unless a legal strike or lockout is in effect.

4.4.2 Les parties reconnaissent que l'application prolongée des dispositions de la présente convention, conformément à 4.4.1, ne constitue pas en soi une convention collective.

***4.4.2** The Parties agree that the continuation of provisions of this agreement, provided for in 4.4.1, shall not constitute a collective agreement.

ARTICLE 5 Administration générale – General administration

Section 5.1 Milieu de travail – Working environment

5.1.1 L'Employeur doit fournir aux membres des installations et services qui se révèlent nécessaires à l'exécution efficace de leurs fonctions, tels que des services de bibliothèque et d'informatique, des services techniques, de secrétariat, de soutien technologique, de soutien à la formation, de l'assistance à l'enseignement et à la recherche, des installations de laboratoire et des services connexes, des bureaux, des services téléphoniques et autres services de soutien.

5.1.2 **Infrastructure informatique** L'Employeur s'engage à fournir les ressources informatiques, y compris le matériel et les logiciels, nécessaires à l'exécution des tâches essentielles et habituelles des membres, de même qu'à assurer l'entretien desdites ressources. Sauf si le matériel est fourni dans le cadre d'un projet de recherche parrainé, les membres doivent être fourni avec :

(a) un (1) ordinateur (inclus un moniteur, un clavier, une souris et les câbles connexes) pouvant se connecter au réseau de l'Université et prendre en charge les applications logicielles décrites à b) ci-dessous;

(b) les applications logicielles nécessaires à l'exécution de fonctions de base relatives au courriel, au calendrier, au traitement de texte, aux tableurs et aux présentations;

(c) un accès aux ressources d'impression en réseau de son unité scolaire.

Si l'ordinateur d'une ou d'un membre cesse de fonctionner adéquatement et ne peut être remis en état comme déterminé par le personnel de l'Employeur, l'Employeur doit fournir un ordinateur de remplacement.

5.1.3 Toute condition de travail personnelle -- pourvu qu'elle soit raisonnable, bien établie et connue -- que possèdent des membres au moment de la ratification de la présente convention, doit être conservée, sous réserve des dispositions précises de la présente convention.

5.1.4 **Santé et sécurité**

5.1.4.1 L'Employeur reconnaît qu'il lui incombe de fournir un milieu de travail sûr et sain et de fournir les installations, fournitures, méthodes administratives et services prescrits par la législation afin de protéger la santé et la sécurité du personnel pendant qu'il accomplit ses fonctions. Les parties sont d'accord pour que l'Employeur fournisse et que le personnel utilise de l'équipement de sécurité lorsque la législation ou des règles se rapportant à la législation l'imposent pour

***5.1.1** The Employer shall provide Members with facilities and services which are reasonably necessary for the effective discharge of their responsibilities of employment, such as library and computing services and facilities, secretarial, technical, technological support services, training support, teaching and research assistance, laboratory space and facilities, office space, telephone, and other support facilities.

***5.1.2** **Computing infrastructure** The Employer agrees to provide and maintain adequate computing resources, including hardware and software, as are required for fulfilling the basic and typical workload of Members. Unless otherwise provided as part of a sponsored research project, Members shall be provided with

(a) one (1) computer (including monitor, keyboard, mouse, and necessary cables) capable of connecting to the University network and capable of running such software applications as described in (b) below;

(b) software applications, to perform basic email, calendar, word processing, spreadsheet analysis, and presentation functions; and

(c) access to networked printing resources in the Member's academic unit.

If a Member's computer ceases to function adequately and cannot be restored to normal function as determined by the Employer's staff, the Employer shall provide a replacement computer.

***5.1.3** All personal working conditions -- provided they are reasonable, certain and known -- enjoyed or possessed by Members at the time of ratification of this agreement, shall be maintained, subject to the express provisions of this agreement.

5.1.4 **Health and Safety**

*5.1.4.1 The Employer acknowledges its responsibility to provide a safe and healthy working environment, and to provide any facilities, supplies, procedures and services required by the legislation to protect the health, safety, and security of employees as they carry out their responsibilities of employment. The Parties agree that the Employer shall provide, and the Members shall make use of, protective equipment whenever such equipment is required by the legislation or

que le travail s'effectue en toute sécurité. Les Parties reconnaissent leurs responsabilités partagées conformément à la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario et reconnaissent qu'en cas de divergence entre la législation et le présent article, la législation emporte sur la présente convention collective.

5.1.4.2 L'Employeur convient d'offrir régulièrement, et les membres s'engagent à compléter, des séances de formation exigées par la loi afin que les parties puissent s'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire.

5.1.4.3 L'Employeur consulte l'Association avant de mettre en place ou de réviser des règlements portant sur les normes, les procédés et les consignes de sécurité au travail.

5.1.4.4 Il est entendu que le cadre supérieur ayant la responsabilité d'établir ou d'administrer les règlements associés à la santé et à la sécurité au travail est clairement désigné dans ces règlements. À défaut d'une telle désignation, la doyenne ou le doyen de la faculté touchée est jugé être cette personne.

5.1.5 L'Employeur s'engage à modifier, dans la mesure du possible, les installations du campus pour pourvoir aux besoins des membres ayant un handicap.

the regulations pertaining to the legislation for the safe performance of the Members' responsibilities of employment. The Parties recognize their shared responsibilities as per the Ontario Occupational Health and Safety Act, and acknowledge that if there is a discrepancy between legislation and this article that legislation supersedes this Collective Agreement.

*5.1.4.2 The Employer agrees to regularly provide, and Members agree to complete, training sessions required by law in order for the Parties to ensure a healthy and safe working environment.

*5.1.4.3 The Employer shall consult with the Association prior to implementing or revising policies with respect to workplace safety standards, practices or procedures.

*5.1.4.4 It is understood that the senior officer responsible for the establishment or management of policies related to workplace health and safety shall be clearly identified in any such policies. Failing such identification, the Dean of the faculty concerned shall be deemed to be that individual.

***5.1.5** The Employer agrees to accommodate campus facilities to the needs of physically handicapped Members, where feasible.

Section 5.2 Recommandations et décisions – Processing recommendations and decisions

5.2.1 Dispositions générales

5.2.1.1 La présente section décrit les principales étapes de procédure à suivre concernant les recommandations faites ou les décisions prises, aux termes de la présente convention collective, par les CPE, les directrices ou les directeurs, les doyennes ou les doyens, le Comité Mixte, le Bureau des gouverneurs ou le Comité d'administration.

5.2.1.2 Sujet aux dispositions de 5.2.1.7, et sans limiter l'obligation d'équité procédurale, à chaque étape du processus de recommandation et de décision, le comité ou la personne qui fait la recommandation ou prend la décision doit accorder la considération voulue à, et fonder sa recommandation exclusivement sur :

(a) les documents indiqués aux clauses pertinentes de la présente convention ou remis par la ou le membre, y compris les documents étudiés aux étapes précédentes du processus ;

(b) tout autre document pertinent du dossier de la ou du membre (sous réserve de toute exclusion précise contraire énoncée ailleurs dans la présente convention), pourvu que la membre ait été informée ou que le membre ait été

5.2.1 General

*5.2.1.1 This section describes the principal procedural steps to be followed in relation to recommendations or decisions pursuant to this collective agreement by TPCs, Chairs, Deans, the Joint Committee, the Board of Governors, or the Administrative Committee.

*5.2.1.2 Subject to 5.2.1.7, and without limiting the duty of procedural fairness, at each stage of the recommendation and decision process, the committee or person making the recommendation or decision shall give proper consideration to and shall base the recommendation or decision solely on:

(a) the documents indicated by the relevant clauses of this agreement or made available by the Member, including those taken into consideration at preceding stages of the process;

(b) all other relevant documents in the Member's file (subject to any specific exclusions otherwise stated elsewhere in this agreement) provided the

informé par écrit, au plus tard à la date où elle a été avisée ou il a été avisé de la recommandation ou de la décision, que lesdits documents ont été étudiés ;

(c) tout autre document pertinent ajouté au dossier de la ou du membre, aux termes de la présente convention, par le CPED, la directrice ou le directeur, le CPEF, ou la doyenne ou le doyen, pourvu que la membre en ait été avisée ou que le membre en ait été avisé et en ait reçu une copie avant que ledit document soit étudié ;

(d) toute recommandation faite aux étapes précédentes du processus, s'il y a lieu ; et

(e) les considérations mentionnées à la présente convention, étant entendu que la recommandation ou la décision est favorable lorsque les critères de la convention applicables à la membre elle-même ou au membre lui-même, ainsi que les autres considérations mentionnées à la convention, sont remplis ;

et ne peut faire usage, officieusement ou officiellement, de critères qui diffèrent de ceux énoncés dans la présente convention.

5.2.1.3 Une lettre ou un document concernant une ou un membre ne peut être étudié par un comité de paires ou de pairs, ou par une représentante ou un représentant de l'Employeur à moins que la ou le membre en ait reçu une copie au moins dix (10) jours ouvrables avant le moment prévu pour l'étude de la lettre ou du document, sous réserve des modifications exposées à 12.4.2. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux consultations qui ont lieu en vue de la sélection de directrices ou de directeurs, de doyennes ou de doyens, ou d'autres administratrices ou d'autres administrateurs universitaires, ou en vue de la nomination de membres du personnel lorsque les dispositions en 17.6.2.2 s'appliquent.

5.2.1.4 Lorsque sont obtenues des évaluations par des paires ou des pairs des activités savantes d'une ou d'un membre aux termes des dispositions de la présente convention, la ou le membre doit avoir l'occasion de les commenter par écrit avant que lesdites évaluations ne soient étudiées.

5.2.1.5 Lorsqu'un comité, aux termes de la présente convention, formule une recommandation ou une décision concernant une ou un membre, la présidente ou le président du comité doit s'assurer que la ou le membre reçoive sans tarder une copie de la recommandation ou de la décision et des justifications, la liste de tout document en 5.2.1.2(b), ainsi que la partie du procès-verbal du comité qui s'applique au cas de la ou du membre, y compris le nom des personnes présentes lors de la partie pertinente de la réunion. Ces dispositions s'appliquent, avec les

Member has been advised in writing, no later than the notification to them of the recommendation or decision, that said documents were considered;

(c) any other relevant document added to the Member's file pursuant to this agreement by the DTPC, the chair, the FTPC, or the Dean, provided the Member has been so advised and has received a copy prior to said document being considered;

(d) any recommendations made at the preceding stages of the process, if applicable; and

(e) the considerations set forth in this agreement, it being understood that this recommendation or decision shall be favorable when the criteria of the agreement which apply to the Member as well as the other considerations set forth in this agreement have been met;

and shall not use, formally or informally, criteria which differ from those set forth in this agreement.

*5.2.1.3 Any letter or document concerning a Member shall not be considered by any peer committee or representative of the Employer unless and until the Member has received a copy at least ten (10) working days before the time said letter or document is to be considered, subject to modifications set out in 12.4.2. The foregoing does not apply to consultations undertaken in the course of the selection of chairs or Deans and other academic administrators or the appointing of staff where 17.6.2.2 applies.

*5.2.1.4 Whenever peer evaluations of a Member's scholarly activities are obtained pursuant to the provisions of this agreement, the Member shall be given the opportunity to provide written comments prior to the consideration of such evaluations.

*5.2.1.5 Whenever a committee, pursuant to this agreement, makes a recommendation or decision regarding a Member, the committee's chair shall ensure that the Member promptly receives a copy of the recommendation or decision and the reasons therefor, the list of any documents under 5.2.1.2(b), and that portion of the committee's minutes which is relevant to the Member's case, including the names of those present during the relevant portion of the meeting. This applies, *mutatis mutandis,* to recommendations by the chair and to recommendations and decisions by the Dean.

adaptations nécessaires, aux recommandations de la directrice ou du directeur et aux recommandations et décisions de la doyenne ou du doyen.

5.2.1.6 Lorsque le Comité Mixte ou le Bureau des gouverneurs étudie une recommandation visant à congédier une ou un membre en vertu de l'article 39, la ou le membre et une représentante ou un représentant de l'Association (si la ou le membre en fait la demande) sont invités à comparaître. La ou le membre et la représentante ou le représentant de l'Association (s'il y a lieu) auront la possibilité de présenter le cas, si elles ou ils le désirent, avant la fin des délibérations concernant la question étudiée.

5.2.1.7 Toute décision du Comité mixte doit être prise exclusivement à la lumière des documents qui lui ont été transmis.

5.2.1.8 Lorsqu'une décision du Comité mixte est négative ou défavorable, ou entraîne des mesures disciplinaires, le comité doit en indiquer les raisons.

5.2.1.9 Toute décision doit être communiquée à la ou au membre par la doyenne ou le doyen sans retard injustifié et, de toute façon, dans le délai établi à l'article approprié de la présente convention.

5.2.1.10 Lorsque la doyenne ou le doyen informe une ou un membre d'une recommandation ou d'une décision négative, elle ou il doit l'aviser par écrit des dispositions de l'article 13 concernant son droit de présenter une lettre de désaccord ou de déposer un grief, selon le cas.

5.2.1.11 À n'importe quel moment avant que le Comité mixte n'étudie une demande, une ou un membre peut retirer sa demande et aucune autre action n'est prise par la suite. Il est entendu qu'à moins que la doyenne ou le doyen et la ou le membre, ou les parties de la convention collective ne conviennent d'autres dispositions, tous les documents relatifs à la demande restent dans le dossier de la ou du membre.

5.2.2 CPED, directrice ou directeur, CPEF, et doyenne ou doyen

5.2.2.1 Avant de soumettre une demande ou un cas au CPEF en vue d'une recommandation, la doyenne ou le doyen sollicite une recommandation de la directrice ou du directeur et du CPED, s'il y en a un.

5.2.2.2 Le CPED fait ses recommandations motivées à la doyenne ou au doyen ou au CPEF, et le CPEF fait ses recommandations motivées à la doyenne ou au doyen, au Comité mixte ou à toute autre autorité compétente, selon le cas. À la suite de la formulation de toute recommandation par un CPEF, la doyenne ou le doyen reporte sa prise de décision ou sa propre recommandation, selon le cas, de dix (10) jours ouvrables suivant la réception par la ou le membre de la recommandation (ou moins lorsque la convention établit des dates limites qui ne

*5.2.1.6 When a recommendation to dismiss a Member pursuant to article 39 is considered by the Joint Committee or Board of Governors, the Member, and an Association representative (if requested by the Member) shall be invited to appear. The Member and the Association representative (if applicable) will have the opportunity to present the case, if they so desire, prior to the completion of the deliberations regarding the matter under consideration.

*5.2.1.7 Any decision by the Joint Committee shall be made solely on the basis of the documents forwarded to it.

*5.2.1.8 In the case of a negative or unfavorable decision, or where it imposes a disciplinary measure, the Joint Committee shall state its reasons therefor.

*5.2.1.9 Any decision shall be forwarded to the Member by the Dean without undue delay and, in any event, within the relevant time period specified in the applicable article of this collective agreement.

*5.2.1.10 When the Dean informs a Member of a negative recommendation or a negative decision, they shall, in writing, draw the Member's attention to the provisions of article 13 concerning a Member's right to submit a letter of disagreement or to file a grievance, as the case may be.

*5.2.1.11 At any time prior to an application being considered by the Joint Committee a Member can withdraw such application and no further action shall be taken on it. It is understood that unless other arrangements are agreed to by the Dean and the Member or by the Parties to the collective agreement, all documents relating to the application shall remain in the Member's file.

5.2.2 DTPC, chair, FTPC, and Dean

*5.2.2.1 Before submitting an application or case to the FTPC for a recommendation, the Dean shall solicit a recommendation from the DTPC (where one exists) and the Chair.

*5.2.2.2 The DTPC makes its recommendations, with reasons, to the Dean or the FTPC, and the FTPC makes its recommendations, with reasons, to the Dean, the Joint Committee or to any other appropriate authority, as the case may be. Following the formulation of any recommendation by an FTPC, the Dean will delay the making of their decision or their own recommendation, as the case may be, ten (10) working days following the receipt of the recommendation by the Member (or less where this agreement imposes deadlines that cannot be met if the Dean

pourraient être respectées si la doyenne ou le doyen reportait de dix (10) jours) pour donner à la ou au membre l'occasion de commenter la recommandation.

5.2.2.3 Lorsque le comité étudie une recommandation concernant une ou un membre du comité, ladite ou ledit membre doit se retirer et ne peut participer aux délibérations ou au vote la ou le concernant.

5.2.2.4 Une ou un membre, sur demande auprès de la directrice ou du directeur dans le cas du CPED et auprès de la doyenne ou du doyen dans le cas du CPEF et du CECTM, a le droit d'être entendue ou entendu par le comité si celui-ci envisage de faire une recommandation au sujet de la ou du membre.

5.2.2.5 Une ou un membre qui demande d'être entendu par le CPEF avant que celui-ci n'étudie sa demande ou son cas doit le faire par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la recommandation de la directrice ou du directeur de son département, et celle du CPED s'il y a lieu.

5.2.2.6 Une ou un membre qui demande d'être entendu par le CECTM avant d'examiner sa demande ou son cas doit le faire par écrit dans sa lettre de désaccord conformément à 22.2.6.1 ou dans son mémoire conformément au 22.2.6.3, le cas échéant. Dans de tels cas, la doyenne ou le doyen peut également être entendu par le CECTM avant d'examiner le cas de la ou du membre.

5.2.2.7 Sous réserve de toute exception énoncée ailleurs dans la présente convention, la documentation disponible au CPED, au CPEF et à la doyenne ou au doyen est identique à l'exception de ce qui suit :

(a) bien que le CPEF ait accès à la partie de la faculté : section développement de carrière et aux éléments (ii), (iii) et (v) de la partie de la faculté : section confidentielle du dossier de la ou du membre, les évaluations qui y sont contenues ne sont disponibles au CPED que sous forme de copies qui ne portent aucune marque pouvant en identifier l'auteur ;

(b) le CPEF peut étudier toute lettre ou tout document pertinent découvert après que le CPED se soit penché sur le cas, à la condition que la ou le membre reçoive une copie de la lettre ou du document dans les dix (10) jours ouvrables précédant le moment prévu pour l'étude ;

(c) la ou le membre a le droit d'exiger que le CPED et la directrice ou le directeur commentent les lettres ou documents conformément à 5.2.2.7(b), et que le CPEF examine lesdits commentaires ;

(d) le CPEF peut demander, par écrit, que le CPED lui donne des clarifications supplémentaires concernant sa recommandation ;

delays the full ten (10) days) to afford the Member the opportunity to comment on the recommendation.

*5.2.2.3 When the committee is considering a recommendation about a committee member, the member shall absent themselves and may not participate in deliberations or the vote concerning their case.

*5.2.2.4 A Member, on request to the chair in the case of the DTPC or the Dean in the case of the FTPC and the FWRC, has the right to be heard by the committee if it is considering making a recommendation about the Member.

*5.2.2.5 A Member who requests to be heard by the FTPC before it considers their application or case must do so in writing no later than ten (10) working days following the receipt of the recommendation of the chair of their department and, if applicable, of the DTPC.

*5.2.2.6 A Member who requests to be heard by the FWRC before it considers their application or case must do so in writing in their letter of disagreement as per 22.2.6.1 or in their brief as per 22.2.6.3, if applicable. In such cases, the Dean may also be heard by the FWRC before it considers the Member's case.

*5.2.2.7 Subject to any exceptions stated elsewhere in this agreement, the documentation available to the DTPC, the FTPC and the Dean shall be identical except that:

(a) while the FTPC shall have access to the Faculty file: Career development and parts (ii), (iii) and (v) of the Faculty file: Confidential section of the Member's file, evaluations contained therein shall only be available to the DTPC in the form of copies which do not in any way identify the author;

(b) the FTPC may consider any relevant letter or document that has come to light after the DTPC's consideration of the case, provided that the Member receives a copy of said letter or document at least ten (10) working days before the time of consideration;

(c) the Member shall have the right to request that the DTPC and the chair comment on letters or documents pursuant to 5.2.2.7(b), and that the FTPC consider said comments;

(d) the FTPC may request, in writing, additional clarification from the DTPC concerning its recommendation;

(e) la ou le membre a le droit d'ajouter à son dossier, après que le CPED s'est penché sur son cas, des commentaires écrits ou tout élément concernant les recommandations du CPED ou de la directrice ou du directeur, ou tout autre document qu'il juge pertinent ; le CPEF étudie lesdits commentaires, éléments ou documents, pourvu qu'ils aient été produits par la ou le membre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de ladite recommandation.

5.2.2.8 Le CPED, par l'intermédiaire de la directrice ou du directeur, et le CPEF, par l'intermédiaire de la doyenne ou du doyen, peuvent consulter toute personne à l'Université d'Ottawa ou, dans le cas du CPEF, à l'extérieur de l'Université, pouvant donner des conseils utiles, étant entendu que la façon de solliciter ces avis doit être conforme aux dispositions de la présente convention.

5.2.2.9 Dans le cas de demandes de permanence ou de promotion, ou de l'attribution éventuelle d'un progrès de base ou de la prise de mesures disciplinaires en raison de rendement insuffisant, les recommandations ou les opinions de la directrice ou du directeur, et du CPED doivent comporter une évaluation raisonnée du rendement de la ou du membre en matière d'enseignement (d'après les paramètres établis en 24.2.1.1), d'activités savantes et de service à la communauté universitaire. Même si une évaluation de l'enseignement a été conclue et communiquée aux termes de 24.2.1.3(d) ou de 24.2.2.4(b), la directrice ou le directeur, et le CPED font une recommandation concernant la permanence, la promotion, le progrès de base ou la prise de mesures disciplinaires, selon le cas.

5.2.2.10 Les recommandations ou décisions du CPEF et de la doyenne ou du doyen doivent être fondées exclusivement sur :

(a) les documents et considérations exposés à 5.2.1.2 et 5.2.2.7, notamment ceux mentionnés au 25.4.2 ou 39.3.6.1 dans les cas de permanence, de promotion ou de mesures disciplinaires prises pour des raisons de rendement insuffisant, respectivement ;

(b) les renseignements concernant l'évaluation de l'enseignement de la ou du membre, étant entendu que ces renseignements doivent être préparées et évaluées conformément aux dispositions de l'article 24 de la présente convention ;

(c) s'il y a lieu, les évaluations des activités savantes de la ou du membre par des évaluatrices extérieures, choisies ou des évaluateurs extérieurs, choisis conformément à 23.3.2, ainsi que des observations que la ou le membre, le CPED ou sa directrice ou son directeur aurait fait concernant lesdites évaluations.

(e) the Member may, after the DTPC has considered their case, add to their file written comments or any item regarding the recommendations of the DTPC or the chair, or any other document they deem relevant and the FTPC shall consider any such written comments, item or document, provided the Member has made the comment, item or document available within ten (10) working days following receipt of said recommendation.

*5.2.2.8 The DTPC, through the chair, and the FTPC, through the Dean, may consult any person within the University of Ottawa or, in the case of the FTPC, outside the University, who can give useful advice, it being understood that the method of soliciting such advice shall be in accordance with the provisions of this agreement.

*5.2.2.9 The recommendations or opinions of the chair and the DTPC shall include, when dealing with applications for tenure or promotion or the possible giving of basic progress or imposition of disciplinary measures for inadequate or deficient performance of workload duties, a reasoned assessment of the Member's performance in the areas of teaching (within the parameters set out in 24.2.1.1), scholarly activities, and academic service. Notwithstanding that an assessment of teaching has been determined and communicated under 24.2.1.3(d) or 24.2.2.4(b), the chair and the DTPC shall make a recommendation on tenure, promotion, basic progress, or disciplinary measures, as the case may be.

*5.2.2.10 The recommendations or decisions of the FTPC and the Dean shall be based solely on:

(a) documents and considerations set out in 5.2.1.2 and 5.2.2.7, in particular those mentioned in 25.4.2 or 39.3.6.1 in cases of tenure, promotion or discipline for deficient performance of workload, respectively;

(b) information related to the evaluation of the Member's teaching, it being understood that this information is to be prepared and assessed in accordance with the provisions of article 24 of this agreement;

(c) where applicable, assessments of the Member's scholarly works by outside evaluators, chosen in accordance with 23.3.2, as well as any remarks that the Member themselves, the DTPC or their chair may have made regarding these assessments.

5.2.2.11 Les recommandations du CPE et leur justification sont rapportées clairement au procès-verbal de la réunion pertinente, notamment lorsqu'elles diffèrent d'autres recommandations ou avis figurant au dossier. Ce procès-verbal doit faire mention, lorsqu'il y a eu vote, du résultat de celui-ci, incluant le nombre d'abstentions, s'il y a lieu. Une ou un membre du comité peut également demander que son opinion minoritaire soit rapportée au procès-verbal. Le procès-verbal doit par ailleurs être soumis aux membres du comité pour approbation.

5.2.2.12 Outre la recommandation du CPED, la directrice ou le directeur peut formuler sa propre recommandation à la doyenne ou au doyen, ou au CPEF. La directrice ou le directeur informe la ou le membre ainsi que les membres du CPED de sa recommandation et, si elle diffère de celle du CPED, de ses raisons.

5.2.2.13 La doyenne ou le doyen formule sa propre recommandation au Comité mixte ou à toute autre autorité compétente concernant les questions étudiées par le CPEF ; elle ou il prend une décision sur les questions qui relèvent de sa compétence. Elle ou il informe le CPEF, la ou le membre et la directrice ou le directeur de ses recommandations ou de ses décisions et les justifie lorsqu'elles diffèrent de celles du CPEF. La doyenne ou le doyen s'assure qu'une copie de toute recommandation du CPEF, ainsi que des motifs, est envoyée à la directrice ou au directeur et, par l'entremise de la directrice ou du directeur, au CPED s'il y en a un.

5.2.2.14 Lorsque la doyenne ou le doyen transmet une recommandation du CPEF au Comité mixte, il doit y joindre :

(a) le texte et les motifs de toutes les recommandations ;

(b) s'il y a lieu, des copies des évaluations ou des opinions émanant des consultations demandées par le CPEF ;

(c) toute information fournie par la ou le membre, y compris un curriculum vitae à jour ;

(d) s'il y a lieu, les rapports A concernant l'enseignement, ainsi qu'un rapport préparé par les évaluatrices ou les évaluateurs de l'enseignement conformément aux dispositions de l'article 24 ;

(e) tout autre document pertinent, pourvu que la ou le membre ait alors été avisée ou avisé de sa prise en considération lors de l'étude de sa demande ou de son cas.

*5.2.2.11 The recommendations of a TPC and their justification shall be clearly recorded in the minutes of the relevant meeting, particularly if they differ from the other recommendations or opinions in the file. The result of any vote -- including the number of abstentions, if any -- shall be recorded in the minutes. A member of the committee may also request that their minority opinion be recorded in the minutes. Moreover, the minutes shall be submitted to the committee members for approval.

*5.2.2.12 Besides the recommendation of the DTPC, the Chair may make a separate recommendation to the Dean or to the FTPC. The chair shall inform the Member and DTPC members of their recommendation and, if it differs from the recommendation of the DTPC, of their reasons therefor.

*5.2.2.13 The Dean makes their own recommendation to the Joint Committee or to any other appropriate authority concerning any matter considered by the FTPC; they make a decision on matters which come under their jurisdiction. They shall inform the FTPC, the Member and the Chair of their recommendations or decisions; they shall give reasons for their recommendations or decisions when they differ from the FTPC recommendations. The Dean shall ensure that a copy of any FTPC recommendation, with reasons, is sent to the Chair and, through the chair, to the DTPC where one exists.

*5.2.2.14 When forwarding a recommendation of the FTPC to the Joint Committee, the Dean shall attach to it:

(a) the text of and the reasons for all recommendations;

(b) where applicable, copies of the assessments or opinions obtained from the consultations requested by the FTPC;

(c) any information provided by the Member, including an up-to-date curriculum vitae;

(d) where applicable, the A-reports regarding teaching as well as a report prepared by the Teaching Evaluators in accordance with the provisions of article 24;

(e) any other relevant document, provided the Member has been advised that said document was considered in the examination of their application or case.

5.2.3 **Avis et correspondance**

5.2.3.1 Sauf avis contraire dans la présente convention, le courrier interne ou le système de courriel de l'Université d'Ottawa suffit pour échanger de la correspondance ou pour transmettre des avis ou d'autres documents lorsque la présente convention l'exige, et la date de réception desdits documents est réputée être trois (3) jours ouvrables après la date d'expédition ou deux (2) jours ouvrables après la date du courriel, à moins qu'il y ait preuve du contraire.

5.2.3.2 Lorsqu'une ou un membre est en congé universitaire ou un autre congé prévu dans la présente convention, les avis ou les autres documents exigés aux termes de la présente convention doivent être transmis à la dernière adresse que la ou le membre a communiquée à sa directrice ou son directeur, par courriel ou par courrier ordinaire si l'adresse est au Canada ou par courrier recommandé si elle se trouve à l'étranger.

5.2.3.3 Nonobstant 5.2.3.1 et 5.2.3.2 ci-dessus, il faut accorder une attention particulière à la livraison à la ou au membre de toute recommandation ou décision défavorable d'un CPEF ou d'un doyen. Dans de tels cas, la livraison en mains propres ou, si ce n'est pas pratique, le courriel ou le courrier recommandé à la dernière adresse communiquée à la directrice ou au directeur par la ou le membre s'impose.

Section 5.3 Droits de gérance – Management rights

5.3.1 L'Association reconnaît que l'Employeur conserve et est autorisé à exercer tous droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et autorité qu'il possédait avant de conclure une convention avec l'Association, à la seule exception de ceux pour lesquels la présente convention porte spécifiquement renonciation ou limitation.

5.3.2 Sous réserve de la présente convention, l'Association reconnaît qu'il appartient uniquement à l'Employeur d'engager, de promouvoir, de muter et de classifier le personnel. L'Employeur a en outre le droit exclusif de congédier, de suspendre ou de discipliner autrement tout le personnel pour une cause juste et suffisante.

5.3.3 L'Employeur est d'accord pour que les droits de gérance soumis à la présente convention soient toujours exercés conformément aux dispositions de la présente convention et suivant une interprétation raisonnable desdites dispositions.

5.3.4 De plus, en exerçant les droits de gérance qui ne sont pas soumis à la présente convention, l'Employeur s'engage à ne pas en contourner les dispositions et à ne pas agir de façon incompatible avec les conditions de travail qui y sont énoncées.

5.2.3 **Notification and correspondence**

*5.2.3.1 Unless otherwise provided for in this agreement, the internal mail service or email system of the University of Ottawa shall be deemed adequate for the exchange of correspondence or the forwarding of notices or other documentation where required by this agreement, and the effective date of receipt of same shall be three (3) working days from the date of mailing or two (2) working days from the date of e-mail unless there is evidence to the contrary.

*5.2.3.2 When a Member is on academic or other leave provided for in this agreement, notices or other documentation required pursuant to this agreement shall be forwarded to the last address filed by the Member with their Chair, by means of email or ordinary mail if the address is in Canada or by registered mail if the address is outside of Canada.

*5.2.3.3 Notwithstanding 5.2.3.1 and 5.2.3.2 above, special care must be taken to ensure delivery to the Member of all negative recommendations or decisions by a FTPC or a Dean. Hand delivery is appropriate but where that is not practical, it can be replaced by email or registered mail to the last address filed by the Member with their chair.

***5.3.1** The Association acknowledges that the Employer has retained and shall possess and exercise all rights and functions, powers, privileges and authority that the Employer possessed prior to the signing of a collective agreement with the Association excepting only those that are clearly and specifically relinquished or restricted in this agreement.

***5.3.2** Subject to this agreement, the Association acknowledges that it is the exclusive function of the Employer to hire, appoint, promote, transfer and classify employees and it is the exclusive right of the Employer to dismiss, suspend or otherwise discipline any employee for just and sufficient cause.

***5.3.3** The Employer agrees that the management rights which are subject to this agreement shall only be exercised in accordance with the provisions of this agreement and pursuant to reasonable interpretation of these provisions.

***5.3.4** The Employer further agrees that in exercising those management rights which are not subject to this agreement, it shall neither attempt to circumvent the provisions of this agreement, nor act in a manner inconsistent with the terms and conditions of employment set out therein.

5.3.5 L'Employeur s'engage à assurer que les conditions de travail des membres ne seront pas influencées défavorablement par une mesure prise par le Sénat qui modifierait les dispositions de la présente convention ou serait incompatible avec elles.

***5.3.5** The Employer undertakes that the terms and conditions of employment of Members shall not be adversely affected by any Senate action which would modify or be inconsistent with the terms of this agreement.

Section 5.4 Collégialité et consultation – Collegiality and consultation

5.4.1 **Collégialité** Les parties reconnaissent que la collégialité est un élément fondamental de la vie universitaire. Les parties s'engagent à respecter ce principe et reconnaissent ainsi le droit et le devoir des membres de prendre part, individuellement et chacune et chacun selon ses propres responsabilités, à l'élaboration de politiques et de méthodes administratives servant au fonctionnement de l'Université d'Ottawa et de participer au travail de comités, conseils et assemblées qui sont de leur ressort.

***5.4.1** **Collegial process** The Parties recognize that the collegial process is a fundamental element of university life. The Parties undertake to respect that principle and thus recognize the right and responsibility of Members to participate individually, each in accordance with their own responsibilities, in the formulation of policies and procedures for the functioning of the University of Ottawa and take part in the work of appropriate committees, councils and assemblies.

5.4.2 **Processus consultatif**

5.4.2 **Consultation process**

*5.4.2.1 L'Employeur s'engage à procéder, sauf si les circonstances ne le permettent pas, à des consultations préalables appropriées avec les groupes de membres dont les conditions de travail pourraient être considérablement modifiées par ses décisions.

5.4.2.1 The Employer agrees to undertake, except where circumstances do not permit it, appropriate prior consultations with any group of Members whose working conditions could be changed substantially by its decisions.

5.4.2.2 Un comité consultatif sera maintenu dans le cas des services tels que de la librairie universitaire, le service de la restauration, le service de santé, le stationnement tel que décrit à la section 40.7, et le Centre universitaire, étant entendu que :

*5.4.2.2 Advisory committees for services such as the bookstore, catering, health services, parking as described in section 40.7, and the University Centre shall be maintained, it being understood that:

(a) l'Association a le droit de désigner un certain nombre de ses membres à chacun de ces comités consultatifs ;

(a) the Association has the right to appoint a certain number of its Members to each of these advisory committees;

(b) le nombre et la proportion de membres que l'Association a le droit de désigner ne seront pas inférieurs à ceux prévus dans la constitution de ces comités au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou telle qu'elle a été modifiée ultérieurement d'un commun accord entre les parties à la présente convention ;

(b) the number and proportion of Members that the Association has the right to appoint shall not be inferior to those set out in the constitution of that committee at the time this agreement came into effect or as amended subsequently by mutual agreement of the Parties to this agreement;

(c) ces comités consultatifs seront consultés sur toutes les questions mettant en cause, d'une manière significative, la gestion et les coûts du service en question ;

(c) these committees shall be consulted on all matters that affect significantly the management and costs of the service concerned;

(d) quand un tel comité consultatif fait une recommandation, l'Employeur l'avise -- avant de mettre en œuvre quelque décision que ce soit à propos de cette recommandation -- du sort qui lui sera fait et des motifs de cette décision.

(d) when such a committee makes a recommendation, the Employer shall advise the committee -- before putting into effect any decision whatsoever regarding the recommendation -- of the fate of the recommendation and of the reasons for that decision.

5.4.3 **Sélection des cadres** Le Bureau des gouverneurs s'engage à fournir à l'Association, avant la sélection de tout cadre supérieur dans le domaine scolaire, une description de la méthode de consultation qui sera suivie. Le rôle des membres dans la sélection des doyennes ou des doyens ne peut être modifié sans le consentement de l'Association.

***5.4.3** **Selection of administrators** The Board of Governors agrees to provide to the Association, before the selection of any senior academic administrator, a description of the consultative process that will be followed. The role of Members in the selection of Deans shall not be altered without the consent of the Association.

5.4.4 **Financement des bibliothèques** Les parties s'entendent pour que la Rectrice ou le Recteur et la Provost et vice-rectrice ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques de l'Université, de concert avec la ou le bibliothécaire en chef de l'Université, ou leurs déléguées ou délégués, et la présidente ou le président de l'Association ou sa déléguée ou son délégué, et une membre désignée ou un membre désigné par l'APUO se réunissent au moins une fois par année pour discuter des ressources des bibliothèques. La réunion se tient normalement avant l'examen des considérations budgétaires qui peuvent influer sur les ressources.

***5.4.4** **Library funding** The Parties agree that, not less frequently than once a year, the President and the Provost and Vice-President Academic Affairs of the University, together with the University Librarian, or their delegates, and the President of the Association, or their delegate, and a Member designated by APUO shall meet to discuss library resources. Such a meeting shall normally take place prior to budgetary considerations that may impact on resources.

Section 5.5 Autres dispositions administratives – Other administrative provisions

5.5.1 **Début des cours -- session d'hiver** La date de retour en classe en janvier sera le premier mercredi ou le premier lundi suivant le deuxième jour de janvier sauf lorsque le premier lundi tombe le 3 janvier, dans quel cas la date de retour sera le premier mercredi.

Il est entendu que les cours peuvent commencer plus tôt à la Faculté de médecine.

***5.5.1** **Commencement of classes -- winter term** January starting dates will be the first Wednesday or Monday after the second day of January except when the first Monday falls on January 3, in which case the starting date is the first Wednesday.

It is understood that classes may start earlier in the Faculty of Medicine.

5.5.2 **Assemblée départementale**

5.5.2.1 L'*assemblée départementale* est définie à l'article 195 du document intitulé *Gouvernement universitaire*, tel que modifié de temps à autre par le Sénat après consultations de l'assemblée ou des assemblées intéressées. Tel que défini à l'article 195, l'assemblée départementale est composée de membres du personnel enseignant à temps complet, selon la définition de 5.5.2.2, et d'un nombre prédéterminé d'étudiantes et d'étudiants.

5.5.2.2 Le terme "professeurs à temps complet", tel qu'il est utilisé audit article 195, désigne les membres du personnel enseignant régulier, les membres du personnel enseignant remplaçant, les chercheuses-boursières et les chercheurs-boursiers, ainsi que les membres du personnel enseignant ayant une affectation multiple lorsque l'avis de l'affectation multiple indique clairement que ladite ou ledit membre du personnel enseignant a tous les droits de vote en assemblée départementale, mais exclut les membres du personnel enseignant invité, auxiliaire, et exclu en vertu de 3.1.3.1.

5.5.2 **Department assembly**

*5.5.2.1 For any department, the *department assembly* shall be defined as in article 195 of the document entitled *University Government*, as amended from time to time by the Senate after consulting the department assembly or assemblies concerned. As defined in article 195, the departmental assembly shall consist of full-time Professors, as defined in 5.5.2.2, and a set number of its students.

*5.5.2.2 The term "full-time Professors" as used in said article 195 shall mean regular Professors, replacement Professors, research fellows, and Professors with cross-appointments where the statement of cross-appointment indicates clearly that the Professor in question has full voting rights in the departmental assembly, but shall exclude Visiting Professors, Adjunct Professors and Professors excluded pursuant to section 3.1.3.1.

Nonobstant ce qui précède, si une ou un membre du personnel enseignant exclu conformément aux dispositions de 3.1.3.1(c) détient une affectation multiple à un département autre que tout département d'enseignement clinique de la Faculté de médecine, la ou le membre du personnel enseignant ne possède aucun droit de vote pour l'élection du CPED ou les questions budgétaires.

Notwithstanding the preceding, if a Professor excluded pursuant to 3.1.3.1(c) is cross-appointed to a department that is not a clinical department of the Faculty of Medicine, they will not be granted voting rights toward election of DTPC or on any budgetary issue.

5.5.2.3 **Fréquence des réunions** L'assemblée départementale se réunit selon la fréquence nécessaire pour l'exécution de ses responsabilités premières et le respect du principe de collégialité dans le processus décisionnel, tel que prévu par 5.4.1. Nonobstant ce qui précède, il ne peut pas y avoir moins de cinq (5) réunions de l'assemblée départementale par année universitaire.

*5.5.2.3 **Frequency of Meetings** The departmental assembly shall meet as regularly as is necessary for it to discharge its primary responsibilities for ensuring that a collegial decision making process is followed, as per 5.4.1. Notwithstanding the previous, there shall not be fewer than five (5) meetings of the departmental assembly per academic year.

5.5.3 Comité mixte

5.5.3 Joint Committee

5.5.3.1 Les fonctions exercées par le Comité mixte, suite aux dispositions expresses de la présente convention, continueront d'être exercées par lui à moins d'une entente entre les parties.

*5.5.3.1 Functions performed by the Joint Committee pursuant to the express provisions of this agreement shall continue to be performed by the Joint Committee unless otherwise agreed to by the Parties.

5.5.3.2 Il est entendu que l'Employeur ne modifiera pas la nature tripartite du Comité mixte sans consulter au préalable l'Association.

*5.5.3.2 It is understood that the tripartite nature of the Joint Committee shall not be altered by the Employer without prior consultation with the Association.

5.5.4 Réputées ou réputés membres du personnel enseignant Les bibliothécaires et les conseillères syndiquées ou les conseillers syndiqués sont réputés être des membres du personnel enseignant en ce qui regarde leur éligibilité et leur droit de vote aux élections des membres du Bureau des gouverneurs.

***5.5.4 Deemed members of the teaching staff** With respect to elections of members of the Board of Governors, in regard to eligibility and voting, Librarian and Counsellor Members shall be deemed to be Members of the teaching staff.

5.5.5 Modifications à la Loi de l'Université d'Ottawa Les parties conviennent que toute proposition future de l'Université d'Ottawa visant à modifier la Loi de l'Université d'Ottawa, 1965, doit être présentée à l'Assemblée législative de la province de l'Ontario une fois l'Association consultée.

***5.5.5 Amendments to the University of Ottawa Act** The Parties agree that any future proposals by the University of Ottawa to amend the University of Ottawa Act, 1965, shall be presented to the Legislative Assembly of the Province of Ontario after consultation with the Association.

Section 5.6 Considérations spéciales touchant les membres ne relevant pas d'un département – Special considerations regarding Members not in departments

5.6.1 Écoles

***5.6.1 Schools**

En ce qui concerne toute école dûment constituée par le Sénat et le Bureau des gouverneurs, par "département", "CPED", ou "directrice ou directeur", on entend, avec les modifications requises, une "école", le "CPE de l'école", ou la "directrice ou le directeur" de l'école, respectivement.

With respect to any school, duly constituted by the Senate and the Board of Governors, any reference in this agreement to a "department", "DTPC", or "chair", shall be read, with the necessary modifications, as a reference to a "school", "TPC of the school", or "director of the school" respectively.

5.6.2 Faculté de droit

5.6.2.1 En ce qui concerne la Faculté de droit, par "département", "assemblée départementale", "CPED", ou "directrice ou directeur", on entend avec les modifications requises et sous réserve de 5.6.2.2, "section", "conseil de la section", "CPEF de la section", ou "doyenne ou doyen de la section", respectivement. De plus, sous réserve de 5.6.2.2 et des modifications requises, les fonctions assignées dans la présente convention au CPED ou à la directrice ou au directeur incombent au CPEF ou à la doyenne ou au doyen, respectivement.

5.6.2.2 Lorsque la présente convention exige une recommandation du CPED et du CPEF, la partie de la convention qui fait mention du CPED ne s'applique pas à la Faculté de droit. Dans l'article 24, et lorsque la présente convention exige une recommandation de la directrice ou du directeur avant la recommandation ou la décision de la doyenne ou du doyen, la partie de la convention qui fait mention de la directrice ou du directeur ne s'applique pas à la Faculté de droit.

5.6.3 École de gestion Telfer, Faculté d'éducation

5.6.3.1 En ce qui concerne l'École de gestion Telfer et la Faculté d'éducation, par "département", "assemblée départementale", "CPED", ou "directrice ou directeur", on entend, avec les modifications requises et sous réserve de 5.6.3.2 et 5.6.3.3, "faculté", "conseil de la faculté", "CPEF", ou "doyenne ou doyen", respectivement. Sous réserve de 5.6.3.2 et 5.6.3.3 et des modifications requises, les fonctions assignées dans la présente convention au CPED ou à la directrice ou au directeur incombent au CPEF ou à la doyenne ou au doyen, respectivement.

5.6.3.2 Lorsque la présente convention exige une recommandation du CPED et du CPEF, la partie de la convention qui fait mention du CPED ne s'applique pas à la Faculté d'éducation et à l'École de gestion Telfer. Lorsque la présente convention exige une évaluation, une recommandation, ou autre document semblable de la part de la directrice ou du directeur avant la recommandation ou la décision de la doyenne ou du doyen, la partie de la convention qui fait mention de la directrice ou du directeur ne s'applique pas à la Faculté d'éducation et à l'École de gestion Telfer.

5.6.3.3 Nonobstant 5.6.3.2, les dispositions suivantes s'appliquent à la Faculté d'éducation et à l'École de gestion Telfer.

(a) En ce qui concerne 22.2.4.1, le conseil de la faculté décide des consultations qui doivent avoir lieu avant que la doyenne ou le doyen n'établisse la charge d'enseignement de la ou du membre.

(b) En ce qui concerne l'article 17, le conseil de la faculté décide des consultations à entreprendre à la place des consultations auprès du département ou du CPED.

5.6.2 Faculty of Law

*5.6.2.1 With respect to the Faculty of Law, any reference in this agreement to a "department", "department assembly", "DTPC", or "chair", shall be read, with the necessary modifications and subject to 5.6.2.2, as a reference to a "section", "council of the section", "FTPC of the section", or "Dean of the section" respectively. Subject to 5.6.2.2 and any necessary modifications, the functions assigned in this agreement to the DTPC or chair shall be assumed by the FTPC or Dean, respectively.

*5.6.2.2 Where this agreement calls for a recommendation by the DTPC and by the FTPC, the part of the agreement referring to the DTPC is not applicable with respect to the Faculty of Law. In article 24, and wherever this agreement calls for a recommendation by the chair prior to a recommendation or decision by the Dean, the part of the agreement referring to the chair is not applicable with respect to the Faculty of Law.

5.6.3 Telfer School of Management, Faculty of Education

*5.6.3.1 With respect to the Telfer School of Management and the Faculty of Education, any reference in this agreement to a "department", "department assembly", "DTPC", or "chair", shall be read, with the necessary modifications and subject to 5.6.3.2 and 5.6.3.3, as a reference to the "faculty", "faculty council", "FTPC", or "Dean" respectively. Subject to 5.6.3.2 and 5.6.3.3 and any necessary modifications, the functions assigned in this agreement to the DTPC or chair shall be assumed by the FTPC or Dean, respectively.

*5.6.3.2 Where this agreement calls for a recommendation by the DTPC and by the FTPC, the part of the agreement referring to the DTPC is not applicable with respect to the Telfer School of Management or the Faculty of Education. Where this agreement calls for an assessment, recommendation, or the like by the chair prior to a recommendation or decision by the Dean, the part of the agreement referring to the chair is not applicable with respect to the Telfer School of Management or the Faculty of Education.

*5.6.3.3 Notwithstanding 5.6.3.2, the following provisions apply in the Telfer School of Management and the Faculty of Education.

(a) With respect to 22.2.4.1, the faculty council shall determine the consultations that must be undertaken prior to the Dean's determination of a Member's teaching assignment.

(b) With respect to article 17, the faculty council shall determine the consultations that must be undertaken in lieu of consulting the department or the DTPC.

5.6.4 **Autres membres ne relevant pas d'un département**

Les dispositions de 5.6.3.1 et 5.6.3.2 s'appliquent, *mutatis mutandis*, au traitement des recommandations et des décisions à l'égard des membres du personnel enseignant syndiqué qui ne détiennent pas une nomination au sein d'un département. Les membres du personnel enseignant syndiqué dont la nomination principale n'est pas au sein d'un département, d'une école ou d'une faculté, mais plutôt à une unité scolaire telle que l'Institut d'études féministes et de genre, seront consultées ou consultés aux termes de 22.2.4.1 et de l'article 17 comme si l'unité était un département.

***5.6.4** **Other Members not affiliated with departments**

The provisions of 5.6.3.1 and 5.6.3.2 apply, *mutatis mutandis*, to the processing of recommendations and decisions concerning Faculty Members who do not have an appointment in a specific department. Faculty Members whose primary appointment is not to a department, school, or faculty, but to an academic unit such as the Institute for Feminist and Gender Studies, shall be consulted with respect to 22.2.4.1 and article 17 as if the unit were a department.

Section 5.7 Comité mixte de consultation et de communication – Joint Consultative and Communication Committee

5.7.1 Les parties conviennent de créer un comité qui se rencontrera régulièrement pour échanger des renseignements, discuter des questions d'intérêt commun et s'informer l'une et l'autre de situations qui pourraient faire naître des conflits entre elles, ainsi que pour proposer des idées qui assureraient le maintien d'une saine relation entre les parties.

5.7.1.1 Le Comité se composera de trois (3) représentantes nommées ou représentants nommés par chacune des parties :

(a) deux (2) membres du Comité d'administration de l'Université, nommées ou nommés par l'administration ;

(b) deux (2) membres du Comité exécutif de l'APUO, nommées ou nommés par l'APUO ;

(c) deux (2) membres à titre personnel, dont une (1) nommée ou un (1) nommé par l'administration et l'autre par l'APUO.

5.7.1.2 Selon les besoins, l'administration ou l'APUO invite d'autres participantes ou participants, de manière ponctuelle.

5.7.1.3 Une représentante ou un représentant de chacune des parties est désigné à la coprésidence et ces deux (2) personnes assument la présidence des réunions en alternance. La présidente ou le président prépare le compte rendu de la réunion.

5.7.1.4 Le Comité se réunit tout au moins en septembre, novembre, février et mai, de même qu'à tout autre moment dont conviendront les parties.

***5.7.1** The Parties agree to establish a committee that will meet on a regular basis to exchange information, to discuss issues of mutual interest, and to draw to each other's attention situations that might give rise to conflicts between the Parties, as well as to propose initiatives that can ensure an ongoing healthy relationship between the Parties.

*5.7.1.1 The Committee will be made up of three (3) representatives appointed by each Party:

(a) two (2) members of the Administrative Committee of the University, appointed by the administration;

(b) two (2) members of the Executive Committee of the APUO, appointed by the APUO;

(c) two (2) members at large, one (1) each of whom will be appointed by the administration and the APUO.

*5.7.1.2 Additional participants will be invited on an *ad hoc* basis, as the need arises, by either the administration or the APUO.

*5.7.1.3 A representative of each Party shall be designated as a joint chairperson and the two (2) persons shall alternate in presiding over the meetings. The chair shall prepare minutes of the meeting.

*5.7.1.4 The committee will meet at a minimum in the months of September, November, February, and May, as well as any other times agreed to by the Parties.

5.7.1.5 Lorsque le Comité arrive à un consensus sur un point quelconque et juge qu'il est utile d'en faire une recommandation aux parties, il peut le faire.

*5.7.1.5 Where the Committee reaches consensus on an issue and deems it useful to make recommendations to the Parties, it may do so.

ARTICLE 6 Droits de l'Association – Rights of the Association

Section 6.1 Services et installations – Services and facilities

6.1.1 L'Association a accès aux services suivants de l'Université d'Ottawa, au coût habituel applicable aux usagers internes : téléphone, poste, services audio-visuels, reproduction et impression, services d'informatique et de bureau.

***6.1.1** The Association shall have access to the following services of the University of Ottawa, at standard rates for internal users: telephones, mail, audio-visual aids, reproduction and printing, computer services and general office services.

6.1.2 L'Employeur doit mettre des salles de réunion adéquates à la disposition de l'Association, sans frais, dans la mesure où elle lui donne des avis raisonnables.

***6.1.2** The Employer shall provide the Association with suitable meeting rooms as required for legitimate Association business, free of charge, provided reasonable notice is given.

6.1.3 L'Association a le droit d'occuper des bureaux convenablement équipés et entretenus, dans un endroit central de l'Université d'Ottawa, et doit payer à l'Employeur un montant fixé tous les ans par celui-ci, conformément aux usages pratiqués à la date de la présente entente.

***6.1.3** The Association shall be entitled to occupy suitably serviced and maintained office space, centrally located on the University of Ottawa premises, and shall reimburse the Employer for the use of the office space at a rate determined annually by the Employer in accordance with existing practices as at the date of this agreement.

Section 6.2 Représentantes et représentants – *Representatives

Les représentantes et les représentants de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) et de l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (UAPUO) et toute autre représentante ou tout autre représentant, ou avocate ou avocat de l'Association ont liberté d'accès à l'Université d'Ottawa pour fins de consultation avec des membres ou dirigeantes ou dirigeants de l'Association, et pour prendre la parole aux réunions de l'Association et participer aux discussions et négociations avec l'Employeur ou à la procédure de règlement des griefs. Les représentantes ou les représentants, les avocates ou les avocats peuvent traiter directement avec l'Employeur si ces personnes ont dûment désignées par la présidente ou le président, ou par l'agente ou l'agent de liaison de l'Association, ou par une ou un membre, pour les représenter.

Representatives of the Canadian Association of University Teachers (CAUT), the Ontario Confederation of University Faculty Associations (OCUFA), and any other representatives or counsel for the Association shall have full access to the University of Ottawa premises to consult with Members or Association officers, address Association meetings, and to participate in discussions and negotiations with the Employer or in grievance settlement proceedings. Such representatives or counsel may deal directly with the Employer when duly designated by the Association's president or Liaison Officer, or by a Member, as that person's delegate.

Section 6.3 Activités de l'Association – Association activities

6.3.1 Chaque membre a le droit de participer aux activités de l'Association, et l'Employeur ne peut entraver la participation d'une ou d'un membre aux réunions ou aux affaires de l'Association, dans la mesure où l'exécution des tâches de la ou du membre n'en sera pas entravée. Sans restreindre la généralité de ce qui précède et pourvu qu'il en avise la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa

***6.3.1** Every Member shall have the right to participate in any activities of the Association, and the Employer shall not interfere with the Member's attending Association meetings or attending to Association business, provided such participation or attendance does not interfere with the Member's performance of workload duties. Without limiting the generality of the foregoing, a Librarian

déléguée ou son délégué dans un délai raisonnable, une bibliothécaire syndiquée ou un bibliothécaire syndiqué peut obtenir des congés pour assister aux réunions du Conseil d'administration de l'APUO, des comités de l'APUO, des comités de l'Université à titre de personne désignée par ou représentant l'APUO, d'une équipe de négociation, et des membres de l'APUO.

Member shall, upon reasonable notice to the University Librarian or their delegate, be given leave to attend meetings of the APUO Board of Directors, APUO committees, University committees as an APUO nominee or representative, a negotiating team, and the APUO membership.

***6.3.2** L'Employeur reconnaît que le travail accompli par une ou un membre pour le compte de l'Association, y compris le travail exécuté au sein d'organismes directeurs et de comités de l'Association, fait partie de la charge de travail de cette ou de ce membre. Ce travail équivaut à un service à la communauté universitaire.

6.3.2 The Employer recognizes that the work accomplished by a Member for the Association, including work carried out within the governing bodies and committees of the Association, forms part of the workload of this Member. Any such work is considered as an academic service activity.

6.3.3 L'Employeur accepte que les services assurés à l'Association par une ou un membre qui est présidente ou président ou agente ou agent de liaison de l'Association correspondent à environ la moitié de sa charge de travail normale.

***6.3.3** The Employer agrees that the services provided to the Association by a Member who is the President or the Liaison Officer of the Association amount to approximately half of normal workload.

6.3.4 Nonobstant 6.3.3, pendant toute période où la ou le membre est présidente ou président de l'Association, la doyenne ou le doyen permet une réduction de sa charge de travail, sans réduction de sa rémunération, pour chaque cours régulier d'un (1) trimestre de sa charge d'enseignement jusqu'à un maximum de quatre (4) cours et la moitié de son implication habituelle dans des activités savantes. En outre, les services à la communauté universitaire de la ou du membre peuvent être complètement consacrés aux activités de l'Association. Pour plus de clarté, la présidente ou le président ne peut différer aucune réduction de sa charge d'enseignement et ne peut recevoir plus que la réduction de sa charge de travail énoncée à l'article 6.3.4.

***6.3.4** Notwithstanding 6.3.3, during any period in which a Member is the President of the Association, the Dean shall allow a reduction of their workload, with no reduction in remuneration, for each regular one (1) term course of their teaching load up to a maximum of four (4) courses and half their usual involvement in scholarly activities. The President may also direct their academic service activities entirely to Association activities. For further clarity, the President may not defer any reduction of their teaching load and may not receive more than the reduction in their workload as set out in article 6.3.4.

6.3.5 Pendant toute période où une ou un membre est l'agente ou l'agent de liaison de l'Association, la doyenne ou le doyen permet une réduction de sa charge de travail, sans réduction de sa rémunération, de la moitié de sa charge d'enseignement et d'activités savantes. En outre, les services à la communauté universitaire de la ou du membre peuvent être complètement consacrés aux activités de l'Association. Pour plus de clarté, l'agente ou l'agent de liaison ne peut différer aucune réduction de sa charge d'enseignement et ne peut recevoir plus que la réduction de sa charge de travail énoncé à l'article 6.3.5.

***6.3.5** During any period in which a Member is the Liaison Officer of the Association, the Dean shall allow a reduction in their workload, with no reduction in remuneration, of half their usual involvement in teaching and scholarly activities. The Liaison Officer may also direct their academic service activities entirely to Association activities. For further clarity, the Liaison Officer may not defer any reduction of their teaching load and may not receive more than the reduction in their workload as set out in article 6.3.5.

6.3.6 A chaque session régulière, l'Association a le droit d'affecter un maximum de huit (8) membres qui y consentent, à d'autres tâches précises pour le compte de l'Association, par le biais d'une réduction de leur charge d'enseignement. De plus, dès le moment où un avis de négocier a été donné, l'Association a le droit d'affecter, durant chaque session régulière, cinq (5) membres additionnels qui y consentent ; si la personne nommée est membre du personnel enseignant avec une charge d'enseignement dans une session non régulière, une ou un bibliothécaire, une ou un membre du personnel enseignant de langue ou une conseillère ou un conseiller, la réduction s'appliquera également à cette session, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit ratifiée. Si la ou le membre

***6.3.6** For each regular term, the Association shall have the right to appoint as many as eight (8) willing Members to other specific tasks for the Association by the means of a reduction in their teaching load. In addition, from the time in which notice to bargain is given, the Association shall have the right to appoint a further five (5) willing Members for each regular term; if the appointee is an academic staff with a teaching load in a non-regular term, a Librarian, a Language Teacher or a Counsellor, the reduction will also be provided for that term, until a new collective agreement is ratified. If the Member does not have a teaching load and is not on leave, their teaching load reduction will be deferred with the reduction to be utilized at a later time as agreed by the Member and

n'a pas de charge d'enseignement et n'est pas en congé, sa réduction de charge d'enseignement sera différée et sera utilisée à une date ultérieure, comme convenu par la ou le membre et sa doyenne ou son doyen. Une ou un membre ne peut cumuler plus de deux (2) de ces réductions différées.

6.3.7 Procédures

(a) Au plus tard trois (3) mois civils avant le début de la session au cours de laquelle les membres assument des tâches pour son compte, normalement l'Association avise le cabinet de la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou du Provost et vice-recteur aux affaires académiques par écrit, du nom des membres en question. Dans des circonstances exceptionnelles, l'Association peut donner un préavis plus court avec l'accord du cabinet de la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou du Provost et vice-recteur aux affaires académiques; ce préavis ne doit pas être déraisonnablement refusé.

(b) Pendant ladite affectation de la ou du membre, l'APUO peut demander :

(i) une réduction de la charge de travail de la ou du membre équivalant à un (1) cours trimestriel régulier, sans réduction de sa rémunération ; ou

(ii) l'exemption d'une quantité équivalente des activités de la ou du membre reliées au service à la communauté universitaire, autres que les services fournis à l'Association.

Une ou un membre peut demander à la doyenne ou au doyen de différer sa réduction de charge d'enseignement qui ne sera pas déraisonnablement refusée. Dans cette situation, sa réduction de charge d'enseignement sera utilisée ultérieurement, comme convenu par la ou le membre et sa doyenne ou son doyen.

La réduction de charge d'enseignement peut être différée par la doyenne ou le doyen uniquement dans des circonstances exceptionnelles où la mission d'enseignement du programme d'étude pourrait être menacée par cette réduction.

Aux fins de la présente sous-section, lorsque ladite ou ledit membre est bibliothécaire ou conseillère ou conseiller, un (1) cours trimestriel régulier est réputé l'équivalent de vingt-cinq pour cent (25 %) de la charge de travail durant une (1) session.

Section 6.4 Cotisations – Dues

6.4.1 **Affiliation à l'Association** Sauf les exceptions prévues à (a) ou (b) ci-dessous, tous les membres doivent être membres de l'Association.

their Dean. A Member may not accumulate more than two (2) such deferred reductions

6.3.7 Procedures

(a) The Association shall normally forward to the office of the Provost and Vice-President Academic Affairs a written notice of the appointees no later than three (3) calendar months prior to the commencement of the term in which the Members are to act in this capacity. In exceptional circumstances, the Association may give shorter notice with the agreement of the Provost and Vice-President Academic Affairs' office; such notice shall not be unreasonably refused.

(b) During the term in which a Member acts in this capacity, APUO may request:

(i) a reduction in the Member's teaching load equivalent to one (1) regular one-term (1) course, with no reduction in remuneration or

(ii) remission of an equivalent amount of the Member's academic service activities other than services provided to the Association.

A Member may present a request to the Dean to defer their reduction in teaching load which shall not be unreasonably refused. In such situations, the reduction in teaching load will be utilized at a later time as agreed by the Member and their Dean.

The reduction in teaching load may be deferred by the Dean only in extraordinary circumstances where the teaching mission of the academic programme would be threatened by the reduction.

For the purposes of this subsection, where the Member in question is a Librarian or a Counsellor, one (1) regular one-term course shall be deemed equivalent to twenty-five percent (25%) of the Member's workload during one (1) term.

***6.4.1** **Membership in the Association** Except as provided for in (a) or (b) below, every Member shall be a member of the Association.

(a) Toute ou tout membre qui s'oppose à l'adhésion à l'Association, en tant que syndicat, pour des raisons de conscience ou de religion peut s'en désaffilier une fois qu'elle ou qu'il a produit un avis écrit de son opposition auprès de l'Association. L'avis doit formuler clairement et explicitement le fondement de l'opposition.

(b) Toute ou tout membre qui, pour des raisons de conscience ou de religion, s'est désaffilié de l'Association sera réputé être désaffilié en application de (a), et les retenues sur le salaire de ladite ou dudit membre seront traitées conformément à 6.4.4.2.

6.4.2 L'Employeur s'engage à retenir à la source, de la paye de chaque membre, les cotisations habituelles ou toute autre contribution aux fins de l'Association qui sont payables de façon uniforme et régulière par toute ou tout membre de l'Association, comme le certifie par écrit l'Association à l'Employeur.

6.4.3 L'Association est tenue d'aviser par écrit l'Employeur de toute modification des cotisations habituelles ou de toute autre contribution au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur de la modification. L'Association ne peut modifier les cotisations plus d'une fois par année civile.

6.4.4 Versement des retenues à la source

6.4.4.1 Dans les trente (30) jours qui suivent la date des retenues, l'Employeur verse à l'Association les sommes prélevées aux termes de 6.4.2.

6.4.4.2 Lorsqu'une ou un membre s'est désaffiliée ou désaffilié de l'Association, pour des raisons de conscience ou de religion, l'Employeur verse au fonds des bourses aux étudiantes et aux étudiants de l'APUO les retenues sur son salaire, aux termes de 6.4.2. L'Association s'assurera de transférer ce montant au fonds des bourses aux étudiantes et aux étudiants de l'APUO dans les trente (30) jours qui suivent la date des retenues.

6.4.4.3 Si en vertu du présent article l'Association reçoit des cotisations d'une employée ou d'un employé qui n'est pas membre ou des cotisations excédentaires d'une ou d'un membre, elle s'engage à rembourser la somme reçue à l'employée ou l'employé, ou la créditer à son compte. L'Association convient de tenir l'Employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute action découlant de mauvaises retenues à titre de cotisations à l'Association ou de versement au fonds des bourses aux étudiantes et étudiants de l'APUO, suivant les instructions de l'Association.

(a) Any Member who objects to membership in the Association, in its role as a trade union, on conscientious or religious grounds may withdraw from the Association after having filed a written notice of such objection with the Association. The notice of objection shall state clearly and explicitly the grounds for the objection.

(b) Any Member who has, on conscientious or religious grounds, withdrawn from membership in the Association shall be deemed to have withdrawn pursuant to (a) and deductions from such Members' salaries shall be dealt with in accordance with 6.4.4.2.

***6.4.2** The Employer shall deduct at source, from the salary of each Member, such regular dues or other assessments for Association purposes as are uniformly and regularly payable by a member of the Association as certified in writing to the Employer by the Association.

***6.4.3** The Association shall forward written notice to the Employer of any change in the amount of regular dues or other assessments, such notice to be given at least thirty (30) calendar days prior to the effective date of such change. The Association shall limit the changes to no more than 1 per calendar year.

6.4.4 Remittance of deducted amounts

*6.4.4.1 The Employer shall, no later than thirty (30) calendar days after the deductions are made, remit to the Association the amounts deducted pursuant to 6.4.2.

*6.4.4.2 In the case of a Member who had, on conscientious or religious grounds, withdrawn from membership in the Association, the Employer shall remit the amounts deducted from such a Member's salary pursuant to 6.4.2. The Association will ensure to transfer the amount to the APUO Student Awards Fund, within thirty (30) calendar days after the deductions are made.

*6.4.4.3 In the event that the Association receives amounts pursuant to this section on account of an employee who is not a Member, or on account of a Member but in excess of the dues properly payable, the Association shall reimburse or credit the employee for the amount so received. The Association shall indemnify and save harmless the Employer with respect to any action arising out of the wrongful deduction of money for Association dues or for remittance to the APUO Student Awards Fund resulting from the Association's instructions.

Section 6.5 Renseignements – *Information

6.5.1 L'Employeur fournit à l'Association, pour les permanences, les promotions et les renouvellements de contrats, une mise à jour sur les demandes en cours ou retirées, comme prévu au 3.3.1 (d) (v), sur le rapport de janvier et juin. Le rapport inclura le nom de la membre concernée ou du membre concerné, le genre de dossier, le nom du département, de l'école ou de la faculté.

6.5.2 L'Employeur fournit à l'Association, pour les congés universitaires, une mise à jour sur les demandes en cours ou retirées comme prévu au 3.3.1 (d) (vi), sur le rapport de janvier et de juin. Le rapport inclura le nom de la membre concernée ou du membre concerné, le nom du département, de l'école, ou de la faculté.

6.5.1 The Employer shall provide to the Association, in cases of tenure and promotion, contract renewal, an update of all outstanding and withdrawn applications provided in 3.3.1 (d) (v), on the January and June report. The report will include the name of the Member concerned, the type of dossier, the department, school, institute or faculty.

6.5.2 The Employer shall provide to the Association, in cases of academic leave, an update of all outstanding and withdrawn applications provided in 3.3.1 (d) (vi), on the January and June report. The report will include the name of the Member concerned, the department, school, institute or faculty.

ARTICLE 7 Engagement des non-membres – Employment of non-members

Section 7.1 Conditions – *Conditions

Des personnes qui ne sont pas membres visées par la présente convention collective, désignées ci-après par le terme *non-membres*, peuvent seulement être affectées à des tâches comprises normalement dans la charge de travail des membres aux conditions suivantes.

(a) Une étudiante ou un étudiant à temps complet de l'Université d'Ottawa peut enseigner un cours, à condition d'être inscrite ou inscrit aux études supérieures ou d'être en dernière année d'un programme de baccalauréat de quatre (4) ans et à condition, sauf pendant la session de printemps-été, d'enseigner au plus l'équivalent d'un (1) cours trimestriel régulier par session.

(b) La charge d'enseignement d'une employée ou d'un employé de l'Université d'Ottawa dont les tâches principales diffèrent de celles comprises normalement dans la charge de travail des membres ne peut pas dépasser un (1) cours trimestriel régulier par session dans le cadre de sa charge de travail habituelle. Ce qui précède ne doit pas être interprété comme se rapportant aux personnes qui sont exclues temporairement de l'unité de négociation mais qui conservent leur rang professoral.

(c) Les cours qui ne sont pas assignés à des membres dans le cadre de leur charge d'enseignement peuvent être assignés des à des membres du personnel enseignant à temps-partiel APTPUO, des membres du personnel enseignant invité ou détaché. Dans une période de deux (2) sessions consécutives, la charge d'enseignement d'une ou d'un membre du personnel enseignant à temps-partiel APTPUO ne doit pas dépasser l'équivalent de cinq (5) cours trimestriels réguliers.

Persons who are not Members covered by this agreement, hereinafter called *non-members*, may be assigned work of the type normally included in the workload of Members only under the following conditions.

(a) A full-time student enrolled at the University of Ottawa may be assigned to teach a course, provided they are a graduate student or are in the last year of a four-year (4) undergraduate program and provided further that, except during the spring/summer term, they shall not normally teach more than the equivalent of one (1) regular one-term course per term.

(b) A person employed at the University of Ottawa, whose principal tasks are not of the type normally included in the workload of Members, may be assigned teaching tasks, provided that, in any one term, they shall not be given a teaching assignment equivalent to more than one (1) regular one-term course as part of their normal workload. The foregoing shall not be construed as referring to persons temporarily excluded from the bargaining unit but who continue to hold a professorial rank.

(c) Any courses which are not staffed by Members as part of their assigned teaching load may be assigned to APTPUO part-time Professors, Visiting or seconded Professors. In any two (2) consecutive terms, APTPUO part-time professor shall not be given a teaching assignment equivalent to more than five (5) regular one-term courses.

Section 7.2 Limites – *Limits

En reconnaissance de l'objectif d'améliorer continuellement la qualité de l'éducation, les parties conviennent de collaborer à la réalisation des objectifs énoncés dans le plan stratégique de l'Université. Une fois par an, à l'occasion de l'une des CMCC, l'Employeur présentera à l'Association des données de l'année précédente sur les progrès accomplis vers l'objectif stratégique de l'Université.

In recognition of the objective to continually improve the quality of education, the parties agree to work collaboratively towards the achievement of the goals as set out in the University's strategic plan. Once a year, at one of the JCCC, the Employer will present the APUO with the previous year's data on the progress towards the strategic target of the University.

Section 7.3 Information – Information

7.3.1 L'Employeur informe l'Association :

(a) des budgets prévus au 1 mai de l'année en cours pour l'engagement -- dans chaque faculté -- du personnel enseignant avec rang professoral et des membres du personnel enseignant de langue syndiqué, des membres du personnel enseignant invité ou détaché, des membres du personnel enseignant à temps partiel et des étudiantes chargées d'enseignement ou des étudiants chargés d'enseignement ;

(b) des salaires payés au cours de l'exercice dans chaque faculté pour les catégories de personnes susmentionnées.

7.3.2 Si l'Association a lieu de croire qu'une situation pouvant violer les dispositions du présent article est survenue, elle peut faire une demande de renseignements que l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

***7.3.1** The Employer advises the Association:

(a) of the budgets, as of May 1 of the current year, which have been allocated in each faculty for the appointment of teaching staff with professorial ranks and Language Teachers who are Members, Visiting or seconded Professors, part-time professors, and students assigned teaching duties;

(b) of the salaries paid in each faculty during the fiscal year in the categories described above.

***7.3.2** Where the Association has reason to believe that a particular situation has developed which contradicts the provisions of this article, a request for information may be submitted and shall not be unreasonably refused.

ARTICLE 8 Absence de discrimination – Absence of discrimination

Section 8.1 Absence de discrimination – Absence of discrimination

8.1.1 Sous réserve des dispositions particulières figurant à la section 8.2, les parties conviennent qu'aucune ou qu'aucun membre ne sera l'objet de discrimination, d'ingérence, d'entrave ou de contrainte en matière de salaire, d'avantages sociaux, de nomination au sein de l'Université, de rang, de promotion, de permanence, de renouvellement de contrat, de congé universitaire ou autre congé, de congédiement ou mise à pied, de mesures disciplinaires, ou de toute autre modalité ou condition d'emploi en raison de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de sa citoyenneté ou de son statut de résident permanent, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de ses affiliations ou croyances politiques ou religieuses, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre, de son état civil, de ses liens de parenté, de son lieu de résidence, d'une invalidité, d'un casier judiciaire ou

***8.1.1** Subject to the particular provisions set out in section 8.2, the Parties agree that no Member shall be subjected to discrimination, interference, hindrance or restriction with regard to salary, employee benefits, appointment within the University, rank, promotion, tenure, contract renewal, academic or other leave, dismissal or layoff, disciplinary measures, or any other term or condition of employment based on their age, race, beliefs, color, citizenship or permanent resident status, national or ethnic origin, language, political or religious beliefs or affiliations, sex, sexual orientation, gender identity, gender expression, marital status, family ties, place of residence, a disability, a criminal record or a record of offenses, their membership in the Association or participation in its activities, or their withdrawal from the Association, or of all discrimination in accordance to

d'un dossier d'infractions, de son adhésion à l'Association ou aux activités de celle-ci, ou de son retrait de l'Association ou de toute autre discrimination conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario. De plus, toute ou tout membre peut avoir recours à toute autre disposition antidiscriminatoire d'une loi fédérale ou provinciale applicable.

8.1.2 **Mesures d'adaptation** L'obligation d'adaptation est une responsabilité partagée. Les parties conviennent de respecter les dispositions prévues par la loi, notamment le Code des droits de la personne de l'Ontario, la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

8.1.3 Il incombe à la ou au membre de présenter une demande d'adaptation. Ce type de demande est traité au cas par cas.

8.1.4 À la demande d'une ou d'un membre qui a un besoin particulier et un certificat médical à l'appui, la doyenne ou le doyen, le secteur Santé et mieux-être et l'APUO (si la ou le membre en fait la demande) doivent créer un plan d'adaptation à mettre en œuvre dans les meilleurs délais. La ou le membre doit être informé de son droit de représentation syndicale.

8.1.5 Le secteur Santé et mieux-être transmet à la doyenne ou au doyen la demande d'adaptation et, s'il y a lieu, les détails pertinents des limitations fonctionnelles du membre. En consultation avec la ou le membre et l'APUO (si la ou le membre en fait la demande), la doyenne ou le doyen met en œuvre un plan d'adaptation dans les meilleurs délais.

8.1.6 Sous réserve de 8.1.7, le rapport médical de la ou du médecin traitant de la ou du membre ou d'une ou un professionnel autorisé en santé mentale est admis à titre de preuve de l'affection incapacitante et de la nécessité de mettre en œuvre des mesures d'adaptation

8.1.7 L'Employeur peut, par l'intermédiaire du secteur Santé et mieux-être, exiger que la ou le membre se fasse examiner par une ou un ou plusieurs médecins désignés et rémunérés par l'Employeur et doit expliquer cette exigence à la ou au membre et à l'Association (s'il y a lieu).

(a) Le secteur Santé et mieux-être fournit à la ou au membre et à l'Association (s'il y a lieu) le nom de trois (3) médecins compétentes ou compétents afin que la ou le membre puisse choisir celle ou celui qui effectuera l'examen médical. Au moment de choisir une médecin indépendante ou un médecin indépendant, la ou le membre et l'Association (s'il y a lieu) s'entendent sur l'étendue de l'examen médical indépendant.

the Ontario Human Rights Code. Moreover, all Members may resort to any other anti-discriminatory provision of any applicable federal or provincial law.

***8.1.2** **Accommodation** The duty to accommodate is a joint responsibility. The Parties agree to act in accordance with all applicable legislation, including but not limited to the Ontario Human Rights Code, the Accessibility for Ontarians with Disabilities Act (AODA), the Occupational Health and Safety Act (OHSA) and the Workplace Safety and Insurance Act.

***8.1.3** Accommodation requests shall be initiated by the Member and shall be dealt with on a case by case basis.

***8.1.4** Upon request of the Member, who has an attested medical need, the Dean, the Health and Wellness Office, and, APUO (when requested by the Member) shall develop an accommodation plan to be implemented in a timely a manner. The Member will be informed of their right to union representation.

***8.1.5** The Health and Wellness Office shall forward the accommodation request and any appropriate functional limitations, if applicable, to the Dean. The Dean shall then, in consultation with the Member, and APUO (where requested by the Member) implement an accommodation plan as soon as possible.

***8.1.6** Subject to 8.1.7, the medical report of the Member's treating physician, or registered mental health professional, shall be accepted as verification of the disabling condition and need for accommodation.

***8.1.7** The Employer, via the Health and Wellness Office may require that a Member be examined by one or more physicians appointed and paid by the Employer and shall explain this requirement to the Member and the Association (if applicable).

(a) The Health and Wellness Office shall notify the Member and the Association (if applicable) with the names of three (3) duly qualified medical practitioners and the Member shall select one of those practitioners to conduct the examination. Upon choosing the independent medical practitioner, the Member and the Association (if applicable), shall agree to the scope of the independent medical exam.

(b) Le rapport de l'évaluation médicale indépendante est acheminé à la ou au médecin traitant de la ou du membre sur consentement. Sur demande écrite de la ou du membre, une copie du rapport sera acheminée à la ou au membre et à l'Association (si la ou le membre en fait la demande).

(b) The independent medical report shall be forwarded to the Member's treating physician on consent. The Member and the Association (where requested by the Member) will be provided with a copy of the report upon written request.

Section 8.2 Harcèlement, harcèlement sexuel et discrimination – *Harassment, Sexual harassment and/or Discrimination

8.2.1 Objet

8.2.1.1 L'Employeur s'engage à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle. Les parties reconnaissent la nécessité d'examiner toute plainte pour harcèlement, discrimination ou violence sexuelle en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario et de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et reconnaissent qu'en cas d'incohérence entre le texte de loi et le présent article, le texte de loi a préséance sur la présente convention collective.

8.2.1.2 Les parties conviennent que le Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination (révisé le 21 février 2012) et le Règlement 67b – Prévention de la violence sexuelle (approuvé le 27 juin 2016) sont incorporés par renvoi à la présente convention collective, étant entendu qu'aucun des deux règlements ne remplace pas et ne supplante pas la convention collective.

8.2.1.3 Les définitions des termes se trouvent au Règlement 67a (Annexe – Glossaire) et au Règlement 67b (section 3.2).

8.2.1.4 En conformité avec l'engagement de l'Employeur de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle, l'Employeur a mis sur pied le Bureau des droits de la personne (« BDP »). Une ou un membre qui croit faire l'objet de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuelle doit communiquer avec le BDP pour parler avec une intervenante ou un intervenant (« intervenante ou intervenant ») afin d'initier le processus ou d'ouvrir une plainte. Les membres peuvent demander de l'assistance de l'Association à tout moment.

8.2.1.5 Les délais prescrits aux paragraphes 8.2.5 et 8.2.6 peuvent être modifiés moyennant une entente entre l'Association et l'Employeur.

8.2.1.6 Les procédures ci-dessous s'appliquent lorsque la ou le membre APUO est la répondante ou le répondant.

8.2.2 **Confidentialité** Les enquêtes portant sur les cas présumés de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle doivent se dérouler en toute confidentialité et en conformité avec la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée. Or, dans les circonstances suivantes, d'autres obligations juridiques

8.2.1 Purpose

8.2.1.1 The Employer is committed to maintaining a work environment that is free from harassment, discrimination and/or sexual violence. The parties recognize the need to address any allegations of harassment, discrimination and/or sexual violence as per the Ontario Human Rights Code and the Occupational Health and Safety Act and acknowledge that if there is a discrepancy between legislation and this article that legislation supersedes this Collective Agreement.

8.2.1.2 The parties agree that Policy 67a Prevention of Harassment and Discrimination (revised on February 21, 2012) and Policy 67b Prevention of Sexual Violence (as approved on June 27, 2016) are incorporated by reference into the collective agreement with the understanding that neither policy replaces or supersedes the collective agreement.

8.2.1.3 Definitions of Terms can be found in Policy 67a (Schedule - Glossary of Terms) and Policy 67b (section 3.2 Definitions).

8.2.1.4 In keeping with the Employer's commitment to maintaining a work environment free from harassment, discrimination and/or sexual violence, the Employer has established a Human Rights Office ("HRO"). If a Member feels that they are the subject of harassment, discrimination and/or sexual violence, they must contact the HRO to speak with an Officer ("Officer") to initiate the process or open a complaint. Members may seek assistance from the Association at any time.

8.2.1.5 The time limits provided in 8.2.5 and 8.2.6 may be altered by agreement between the Association and the Employer.

8.2.1.6 The procedures below apply when the APUO Member is the respondent.

8.2.2 **Confidentiality** All enquiries regarding an alleged incident of harassment, discrimination and/or sexual violence will be treated in a confidential manner and in accordance with the Freedom of Information and Protection of Privacy Act. However, under the circumstances listed below, additional legal obligations

peuvent s'appliquer, de sorte que l'Université ne puisse garantir la confidentialité absolue :

(a) la personne court un risque d'atteinte à soi-même;

(b) la personne risque de porter atteinte à un individu identifié;

(c) les membres de la communauté universitaire ou élargie courent un risque de préjudice;

(d) la déclaration est exigée par la loi (p. ex. dans le cas d'une personne mineure).

8.2.2.1 Quiconque est citée ou cité dans une plainte, un processus de médiation, un rapport ou une enquête est tenu de garder l'affaire confidentielle afin de protéger les personnes contre des allégations non corroborées, de préserver les droits des personnes concernées par les allégations (y compris les témoins) et de maintenir l'intégrité du processus.

8.2.2.2 Les documents et l'information se rapportant à une plainte, y compris toute plainte officielle écrite, les réponses écrites, les déclarations des témoins, les notes et les rapports d'enquête doivent être sécurisés par le BDP.

8.2.3 **Mesures provisoires** Dans certains cas, afin de stabiliser la situation jusqu'à l'issue du processus, il peut s'avérer nécessaire de mettre en place des mesures provisoires, comme de séparer les plaignantes ou les plaignants et les défenderesses ou les défendeurs. L'autorité compétente (ou les autorités compétentes) met en place ces mesures, par écrit, en collaboration avec le BDP, le Service de la protection, les Ressources humaines, la représentante ou le représentant du syndicat ou de l'association étudiante de la plaignante ou du plaignant et de la défenderesse ou du défendeur, la doyenne ou le doyen ou l'autorité compétente (au sens de la définition énoncée à l'article 18 de la méthode 36-1), selon le cas, compte tenu de la nature de la plainte et la faisabilité de la demande. Les mesures provisoires doivent être les moins intrusives possible et doivent être communiquées à la plaignante ou au plaignant et à la défenderesse ou au défendeur, ainsi qu'à l'Association (s'il y a lieu) en temps opportun.

8.2.4 **Processus informel**

8.2.4.1 Le processus informel de règlement décrit dans le présent article est volontaire. Lorsque la plaignante ou le plaignant décide de prendre la voie du processus informel, elle ou il continue d'avoir la possibilité de prendre la voie du processus officiel à tout moment, sauf si le différend a été résolu avec succès à la satisfaction des deux parties. Si la plaignante ou le plaignant poursuit dans le cadre du

may be triggered such that the University may not be able to assure confidentiality:

(a) an individual is at risk of self-harm;

(b) an individual is at risk of harming an identified individual;

(c) members of the University community or the broader community may be at risk of harm; and/or

(d) reporting is required by law (e.g., in the case of a minor).

8.2.2.1 All individuals involved in a complaint, mediation, a report or an investigation must keep the matter confidential in order to safeguard individuals against unsubstantiated allegations, to protect the rights of those involved (including witnesses) in the allegation, and to preserve the integrity of the process.

8.2.2.2 Documents and information related to a complaint, including any written formal complaint, written responses, witness statements, investigation notes and reports will be securely maintained by the HRO.

8.2.3 **Interim Measure**s There may be times when complainants and respondents will need interim measures, including the need to be separated in order to stabilize the situation pending the outcome of the process. The Appropriate Authority or Authorities will establish interim measures, in writing, in consultation with the HRO, Protection Services, Human Resources, the complainant's and the respondent's union or student association representative, the Dean and/or other Appropriate Authority (as defined in Procedure 36-1, clause 18 – revised January 18, 2017) as the case may be, taking into consideration the nature of the complaint and feasibility of the request. Interim measures should be the least intrusive as possible and shall be communicated to the complainant and the respondent, and the Association (if applicable) in a timely manner.

8.2.4 **Informal Process**

8.2.4.1 The informal resolution process described in this subsection is voluntary. When the complainant decides to proceed with an informal process, they continue to have the option of proceeding with a formal process at any time unless the matter has been successfully resolved to the satisfaction of both parties. If the complainant proceeds with the formal process, then the matter moves directly to article 8.2.5 (Formal Process).

processus officiel, le différend passe directement à l'article 8.2.5 (Processus officiel).

8.2.4.2 L'intervenante ou l'intervenant informe la plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur, de leur droit d'être accompagnées ou accompagnés en tout temps d'une représentante syndicale ou d'un représentant syndical ou d'une personne de soutien.

8.2.4.3 Une fois le BDP avisé de l'objet de la plainte, l'intervenante ou l'intervenant discute avec la ou le membre des circonstances de la plainte et des attentes de cette dernière ou de ce dernier. L'intervenante ou l'intervenant ne ménage aucun effort pour aider la ou le membre et examine avec elle ou avec lui diverses possibilités et options sûres pour régler le problème, par exemple :

(a) soumettre le cas aux ressources ou aux services compétents offerts par l'Université ou dans la communauté;

(b) fournir à la ou au membre des renseignements sur la manière dont le BDP peut intervenir directement en son nom;

(c) communiquer avec la personne contre qui la plainte est portée pour l'informer des allégations de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuelle, et lui rappeler qu'un tel comportement est importun et qu'il doit cesser;

(d) recourir à des processus informels comme la médiation, le dialogue facilité, les services d'encadrement ou l'intervention de groupe;

(e) produire un rapport confidentiel sur un incident ou une situation, ou déposer une plainte officielle.

8.2.4.4 Les renseignements communiqués par une personne dans le cadre du processus informel le sont sans préjudice pour la personne en question, et ils ne peuvent être utilisés aux étapes ultérieures du traitement de la plainte. Aucune personne qui traite la plainte de façon informelle peut être appelée à témoigner dans une procédure ultérieure au sujet de renseignements révélés pendant la médiation, sauf si elle est tenue de le faire sur l'ordre d'une cour, d'un tribunal ou d'un arbitre.

8.2.5 Processus officiel de traitement des plaintes – Harcèlement ou discrimination

8.2.5.1 Si une plainte officielle comprend des éléments de violence sexuelle et d'autres formes de harcèlement ou de discrimination, pour les besoins de cet article, il sera admis qu'elle porte officiellement sur un acte de violence sexuelle.

8.2.4.2 The complainant and the respondent shall be informed by the Officer of their right to be accompanied at any time by a union representative or a support person.

8.2.4.3 Once contact with the HRO has been made, the Officer will meet with the Member to discuss the circumstances, the Member's expectations and outcome sought. The Officer will make every effort to assist the Member and will discuss with the Member possible and safe options to address or resolve the matter, for example:

(a) referral to suitable services or resources available at the University or in the community;

(b) providing information to the Member on how they can directly intervene in the situation on their own behalf;

(c) communication with the person involved to inform that person of the alleged harassment, discrimination and/or sexual violence that such conduct is unwelcome and must cease;

(d) informal processes such as mediation, facilitated dialogue, coaching or group intervention;

(e) opening a confidential report or incident; or filing a formal complaint.

8.2.4.4 Information disclosed by a person during the informal process is made without prejudice to that person and cannot be used during subsequent steps of the complaint process. Any person conducting an informal process of a complaint may not be called to testify in a subsequent proceeding in relation to information disclosed during mediation, unless ordered or compelled by a court, tribunal or arbitrator.

8.2.5 Formal Complaint Process – Harassment and/or Discrimination

8.2.5.1 If a formal complaint comprises both elements of sexual violence and other forms of harassment and/or discrimination, for the purposes of this article, it will be considered a sexual violence formal complaint.

8.2.5.2 Une personne peut en tout temps retirer une plainte formelle sans crainte de représailles.

8.2.5.3 Si les parties ne parviennent pas à régler le différend à l'issue d'un processus informel, une plainte officielle écrite peut être déposée dans les douze (12) mois de la date du dernier incident ou de l'unique incident grave survenu, sauf en cas de circonstances atténuantes, comme une longue absence découlant d'une maladie.

8.2.5.4 S'il semble que le temps requis pour le processus informel dépassera la limite de douze (12) mois prescrite pour le dépôt d'une plainte officielle, la personne a le choix de déposer une plainte et de demander, par écrit, qu'on la mette en suspens durant le processus informel. De cette manière, elle protège son droit de se prévaloir ultérieurement du processus formel, au besoin.

8.2.5.5 L'intervenante ou l'intervenant conseille les parties sur le dépôt de la plainte formelle et la réponse; il incombe toutefois à la plaignante ou au plaignant de fournir une information suffisante, aussi précise et détaillée que possible, pour permettre à la défenderesse ou au défendeur de comprendre les allégations et d'y répondre. Les membres peuvent en tout temps demander l'assistance de l'Association.

8.2.5.6 À la réception de la plainte officielle, l'intervenante ou l'intervenant en accuse réception par écrit, l'examine et, si nécessaire, demande des clarifications à la plaignante ou au plaignant quant à l'information qui s'y trouve. L'intervenante ou l'intervenant informe la défenderesse ou le défendeur, les doyennes ou les doyens respectifs de la plaignante ou du plaignant et de la défenderesse ou du défendeur et toute autre autorité compétente qu'une plainte officielle a été déposée.

8.2.5.7 L'intervenante ou l'intervenant envoie une copie de la plainte officielle à la défenderesse ou au défendeur. La défenderesse ou le défendeur doit répondre par écrit à la plainte officielle dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle la plainte lui a été envoyée. Si la défenderesse ou le défendeur répond à la plainte, la plaignante ou le plaignant peut y répliquer dans les dix (10) jours ouvrables. Si la défenderesse ou le défendeur ne donne pas de réponse écrite, la plainte officielle fait néanmoins l'objet d'une évaluation.

8.2.5.8 **Évaluation par l'intervenante ou l'intervenant**

8.2.5.8.1 L'intervenante ou l'intervenant évalue la plainte officielle et détermine si la conduite visée par la plainte officielle répond aux définitions de la discrimination ou du harcèlement énoncées à l'Annexe – Glossaire du Règlement 67a. Si l'intervenante ou l'intervenant détermine que la plainte officielle ne correspond pas à la définition de harcèlement ou de discrimination, elle ou il communique son évaluation, avec

8.2.5.2 A complainant may withdraw a formal complaint without fear of reprisal at any time.

8.2.5.3 If the parties are unable to resolve the matter via an informal process, a written formal complaint can be filed within twelve (12) months of the last incident or from the date of the single severe incident, unless there are extenuating circumstances, such as prolonged sick leave.

8.2.5.4 If it appears that the time required to follow the informal process will be more than the twelve (12) month time limit as prescribed for filing a formal complaint, the person has an option to proceed with filing the written formal complaint and requesting, in writing, that it be held in abeyance while continuing to pursue the informal process. This will protect their right to later avail themselves of the formal process if needed.

8.2.5.5 The Officer will provide guidance on how to file a formal complaint and response, but the onus remains on the complainant to provide sufficient information and be as precise and detailed as possible in order to allow the respondent to understand the allegations and respond to them. Members may seek assistance from the Association at any time.

8.2.5.6 Upon receipt of the formal complaint, the Officer acknowledges receipt in writing, reviews it and if necessary, seeks clarification from the complainant on the information it contains. The Officer will send a notice to the respondent, the complainant's and the respondent's respective Deans, or other Appropriate Authority, that a formal complaint has been filed.

8.2.5.7 The Officer will send a copy of the formal complaint to the respondent. The respondent shall respond in writing to the formal complaint within ten (10) working days from the date the formal complaint was sent to the respondent. If a response is provided, the complainant can file a reply within ten (10) working days. If the respondent does not provide a written response, the formal complaint will proceed to assessment in the absence of a response.

8.2.5.8 **Officer's assessment**

8.2.5.8.1 The Officer will assess the formal complaint and determine whether the conduct forming the basis of the formal complaint appears to fall within the definition of harassment and/or discrimination as set out in the Schedule – Glossary of terms of Policy 67a (as revised on February 21, 2012). If the Officer considers that the formal complaint does not fall within the definition of harassment or

des motifs, par écrit à la plaignante ou au plaignant et l'informera de son droit de demander une révision, aux termes du paragraphe 8.2.5.8.2 de la présente section, et l'informera également des échéanciers en vigueur et des procédures requises pour obtenir cette révision.

8.2.5.8.2 **Révision de l'évaluation** Une demande de révision de l'évaluation de la plainte officielle effectuée par l'intervenante ou l'intervenant peut seulement être présentée si cette dernière ou ce dernier a déterminé que la plainte officielle ne correspondait pas aux définitions de harcèlement ou de discrimination.

(a) Si la plaignante ou le plaignant conteste la décision de l'intervenante ou de l'intervenant, à savoir que la plainte officielle ne correspond pas aux définitions de harcèlement ou de discrimination, elle ou il peut demander à la directrice ou au directeur du BDP de réviser l'évaluation de l'intervenante ou de l'intervenant. Pour ce faire, elle ou il doit déposer sa demande par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la décision prise par l'intervenante ou l'intervenant. À la suite de la révision, la décision de la directrice ou du directeur est sans appel et est communiquée par écrit à la plaignante ou au plaignant.

(b) Si la directrice ou le directeur du BDP détermine que la plainte formelle correspond aux définitions de harcèlement ou de discrimination, elle ou il nommera une enquêteuse ou un enquêteur en vertu du paragraphe 8.2.5.9.

(c) Si la directrice ou le directeur du BDP appuie les conclusions de l'intervenante ou de l'intervenant, l'affaire est close.

Les conclusions sont envoyées par écrit à la plaignante ou au plaignant, à la défenderesse ou au défendeur, à la représentante ou au représentant du syndicat ou de l'association étudiante de la plaignante ou du plaignant et de la défenderesse ou du défendeur, et à la doyenne ou au doyen – ou à l'autorité compétente – de la plaignante ou du plaignant et de la défenderesse ou du défendeur.

8.2.5.9 **Enquête – Harcèlement ou discrimination**

8.2.5.9.1 En cas de plainte officielle de harcèlement ou de discrimination, la clause 39.1.2.1 s'applique, avec la modification suivante : « la doyenne ou le doyen peut confier le processus d'enquête à une enquêteuse ou un enquêteur interne ou externe ». La doyenne ou le doyen ne peut pas confier le processus d'enquête à l'intervenante ou à l'intervenant ayant évalué la plainte en vertu du paragraphe 8.2.5.8. Si la plaignante ou le plaignant a demandé une révision de l'évaluation de l'intervenante ou de l'intervenant en vertu de 8.2.5.8.2, la doyenne ou le doyen ne peut pas confier l'enquête à la directrice ou au directeur du BDP. L'enquêteuse ou l'enquêteur doit posséder les compétences nécessaires pour mener des enquêtes

discrimination, the Officer will convey this assessment, with reasons, in writing to the complainant and will inform the complainant of their right to request a review under paragraph 8.2.5.8.2 of this section, and the Officer will provide the applicable timelines and procedures for requesting this review.

8.2.5.8.2 **Review of the Assessment** A request to review the Officer's assessment of the formal complaint can be made only if the Officer has determined that the formal complaint falls outside the definition of harassment and/or discrimination.

(a) If the complainant disagrees with the Officer's determination that the formal complaint is outside the definition of harassment and/or discrimination, then the complainant may ask the Director of the HRO to review the Officer's assessment, if the complainant submits the request in writing within ten (10) business days after the date of the Officer's determination. Upon review, the Director's decision is final and will be communicated to the complainant in writing.

(b) If the Director of the HRO considers that the formal complaint in question appears to fall within the definition of harassment and/or discrimination, an investigator will be appointed as per subsection 8.2.5.9.

(c) If the Director of the HRO supports the finding as determined by the Officer, the matter will end.

The determination shall be sent, in writing, to the complainant, the respondent, the complainant's and the respondent's union or student association representative, and to the complainant's and the respondent's respective Deans or other Appropriate Authority.

8.2.5.9 **Investigation – Harassment and/or Discrimination**

8.2.5.9.1 For the purposes of a harassment and/or discrimination formal complaint, article 39.1.2.1 shall apply with the following modification, "the Dean may assign the investigative procedure to an internal or a third party external investigator." The Dean may not assign the Officer that assessed the complaint as per 8.2.5.8 as the complaint's investigator. If a review of the assessment as per 8.2.5.8.2 was requested by the complainant, the Dean may not assign the Director of the HRO as the complaint's investigator. The investigator will have competence in conducting investigations related to allegations of harassment and/or

sur des allégations de harcèlement et de discrimination. L'enquêteuse ou l'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts pour faire enquête.

L'Employeur, la plaignante ou le plaignant, la défenderesse ou le défendeur et les représentantes syndicales ou les représentants syndicaux doivent s'entendre sur l'enquêteuse ou l'enquêteur à qui le processus est confié et sur ses compétences linguistiques (anglais, français ou bilingue).

8.2.5.9.2 Quand la défenderesse ou le défendeur est une ou un membre, la plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur recevront une copie du processus officiel de traitement des plaintes prévu par cet article.

8.2.5.9.3 L'enquête doit être menée en temps opportun. L'enquêteuse ou l'enquêteur demande à la défenderesse ou au défendeur de répondre à la plainte officielle par écrit. Si la défenderesse ou le défendeur ne répond pas par écrit dans le délai fixé par l'enquêteuse ou l'enquêteur, la plainte fait néanmoins l'objet d'une enquête. L'enquêteuse ou l'enquêteur transmet la réponse de la défenderesse ou du défendeur à la plaignante ou au plaignant qui peut soumettre une réponse écrite à l'enquêteuse ou l'enquêteur dans le délai qu'elle ou qu'il a fixé. Si aucune réponse écrite n'est fournie dans le délai fixé par l'enquêteuse ou l'enquêteur, celle-ci ou celui-ci procède à l'enquête. La défenderesse ou le défendeur reçoit une copie de la réponse, s'il y a lieu.

8.2.5.9.4 L'enquêteuse ou l'enquêteur examine toute l'information soumise par les parties ainsi que tout autre renseignement recueilli durant l'enquête, et mène les entrevues de manière juste, impartiale et professionnelle. L'enquêteuse ou l'enquêteur rappelle aux parties leur obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête.

8.2.5.9.5 S'il y a lieu, l'enquêteuse ou l'enquêteur doit informer le BDP de la progression de l'enquête, régulièrement ou à la demande du BDP, pour que ce dernier puisse veiller au respect des échéanciers et au bon déroulement de l'enquête. Le BDP doit aussi informer la plaignante ou le plaignant, la défenderesse ou le défendeur, la doyenne ou le doyen et l'Association (s'il y a lieu) de la progression du traitement de la plainte officielle et de l'enquête.

8.2.5.10 **Rapport d'enquête**

8.2.5.10.1 Le rapport écrit demeure confidentiel et comprend un exposé sommaire des faits et les renseignements recueillis durant l'enquête, l'analyse des faits par l'enquêteuse ou l'enquêteur et l'information qui y est connexe, ainsi que sa conclusion, à savoir si un acte de harcèlement ou de discrimination a été commis ou non, et quel était le rôle de la défenderesse ou du défendeur. La plaignante ou le plaignant, la défenderesse ou le défendeur et toute autre partie impliquée ont

discrimination. The investigator must not present a conflict of interest to investigate the formal complaint.

The Employer, the complainant, the respondent and appropriate union representatives shall agree to the appointment of the investigator and their language requirement (English, French or bilingual).

8.2.5.9.2 When the respondent is a Member, both the complainant and the respondent will be provided with a copy of the formal complaint process of this article.

8.2.5.9.3 The investigation must be done in a timely fashion. The investigator will ask the respondent to respond in writing to the formal complaint. If the respondent does not provide a written response within the time requested by the investigator, the investigation will proceed in the absence of a response. The investigator sends the respondent's response to the complainant, who can submit a written reply to the investigator within the time requested by the investigator. If no written reply is provided within the time requested by the investigator, the investigator proceeds in the absence of such reply. The respondent will receive a copy of the reply, if any.

8.2.5.9.4 The investigator will examine all of the information submitted by the parties as well as any other information gathered during the investigation and conduct all interviews in a fair, impartial and professional manner. The investigator will remind the individuals that they contact of the requirement to protect and keep confidential the personal information of the persons involved in the investigation.

8.2.5.9.5 If applicable, the investigator will keep the HRO informed on the status of the investigation at regular intervals or at the request of the HRO in order to allow the HRO to monitor the timelines of the process and to ensure that the scope of the investigation is adhered to. The HRO will also keep the complainant, the respondent, the Dean and the Association (if applicable) informed on the status of the formal complaint and of the investigation.

8.2.5.10 **Investigation report**

8.2.5.10.1 The written report will be confidential and contain a summary of the facts and information gathered during the investigation, the investigator's analysis of the facts and information and the investigator's conclusion regarding whether or not harassment and/or discrimination occurred and the role of respondent. The complainant, the respondent and any other party involved will protect and keep

l'obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête et d'éviter tout acte de représailles.

8.2.5.10.2 Si l'enquête est confiée à la doyenne ou au doyen, celle-ci ou celui-ci envoie une copie du rapport d'enquête à la plaignante ou au plaignant, à la défenderesse ou au défendeur, au BDP et à l'Association (s'il y a lieu).

8.2.5.10.3 Si l'enquête est confiée à une enquêteuse ou un enquêteur interne ou externe, celle-ci ou celui-ci envoie une copie de son rapport d'enquête au BDP. Le BDP transmet le rapport d'enquête à la plaignante ou au plaignant, à la défenderesse ou au défendeur, à la doyenne ou au doyen et à l'Association (s'il y a lieu).

8.2.5.11 **Décision de la doyenne ou du doyen** Dans les dix (10) jours suivant la réception du rapport d'enquête, la doyenne ou le doyen examine le rapport et, s'il a des motifs raisonnables de croire que la ou le membre a commis un acte de harcèlement ou de discrimination, entreprend le processus prévu à la section 39.4. Si la doyenne ou le doyen décide de ne pas appliquer ces dispositions, le dossier de la membre ou du membre ne doit faire aucune mention de cette affaire. La doyenne ou le doyen doit communiquer sa décision au BDP, à la ou au membre et à l'Association (s'il y a lieu).

8.2.6 Processus officiel de traitement des plaintes – Violence sexuelle

8.2.6.1 Dépôt d'une plainte officielle

(a) Il revient au BDP de recevoir et de traiter les plaintes officielles de violence sexuelle. Seule une personne qui déclare avoir été victime de violence sexuelle (« la plaignante ou le plaignant ») peut choisir de déposer une plainte officielle.

(b) Une plainte officielle est déposée auprès de l'intervenante ou de l'intervenant si la personne qui est réputée avoir usé de violence sexuelle est une ou un membre de la communauté universitaire et qu'elle ou qu'il en était membre au moment des incidents allégués dans la plainte officielle (« la défenderesse ou le défendeur »).

(c) Si le lien entre la défenderesse ou le défendeur et l'Université prend fin et que la défenderesse ou le défendeur n'est plus associée ou associé à l'Université ou présent sur le campus, le processus officiel de plainte prévu dans cette section du règlement peut être suspendu. Si la défenderesse ou le défendeur revient à l'Université et est de nouveau membre de la communauté universitaire, le processus officiel peut reprendre. Le congé temporaire de la défenderesse ou du défendeur de l'Université ou la cessation temporaire de son lien à celle-ci n'empêche pas la reprise du

confidential the personal information of those involved in the investigation and avoid acts of reprisal.

8.2.5.10.2 When the investigation is conducted by the Dean, they will send a copy of their investigation report to the complainant, the respondent, the HRO and the Association (if applicable).

8.2.5.10.3 When the investigation is conducted by an internal or external investigator, the investigator will send a copy of their investigation report to the HRO. The HRO will send the investigation report to the complainant, the respondent, the Dean, and the Association (if applicable).

8.2.5.11 **Dean's Decision** Within ten (10) working days of receiving the investigation report, the Dean will consider the report and, if they have reasonable grounds to believe the Member has committed an act of harassment and/or discrimination, shall proceed under section 39.4. Should the Dean decide not to proceed under section 39.4, no record of the matter shall be placed in the Member's file. The Dean shall inform the HRO, the Member, and the Association (if applicable) of their decision.

8.2.6 Formal Complaint Process - Sexual Violence

8.2.6.1 Filing of a formal complaint.

(a) The HRO is responsible for receiving and handling formal complaints of sexual violence. Only a person who reports experiencing sexual violence (the "complainant") can choose to file a formal complaint.

(b) A formal complaint is filed with an Officer if the individual who is said to have engaged in sexual violence is a member of the University community and was a member of the University community at the time of the incidents alleged in the formal complaint (the "respondent").

(c) If the respondent's relationship with the University ends and they are no longer at or with the University, the formal complaint process in this section may be suspended. If the respondent returns and once again becomes a member of the University community, a formal complaint process may resume. A respondent's temporary leave of absence from the University or a temporary break in their relationship with the University does not prevent a resumption of a formal complaint process when such leave has ended or when the relationship between the University and the respondent resumes.

processus officiel lorsque le congé a pris fin ou que le lien entre l'Université et la défenderesse ou le défendeur est rétabli.

(d) Une plainte officielle doit être présentée par écrit et inclure le nom de la défenderesse ou du défendeur ainsi que la nature et les détails des circonstances, y compris la description circonstanciée des actes, les dates précises où ils ont été perpétrés et le nom des témoins potentiels. L'intervenante ou l'intervenant qui a reçu la plainte officielle en accuse réception, l'examine et demande, au besoin, des précisions à la plaignante ou au plaignant à propos des renseignements qu'elle renferme.

8.2.6.2 Les dispositions prévues aux paragraphes 8.2.5.1 à 8.2.5.6 (inclusivement) s'appliquent, mutatis mutandis, aux plaintes officielles de violence sexuelle, excepté que l'intervenante ou l'intervenant ne doit pas aviser la défenderesse ou le défendeur, les doyennes ou doyens ou toute autorité compétente du dépôt de la plainte formelle, à moins que la directrice ou le directeur des droits de la personne ne détermine que la plainte officielle doit faire l'objet d'une enquête en vertu du paragraphe 8.2.6.4.

8.2.6.3 **Évaluation de l'intervenante ou l'intervenant**

8.2.6.3.1 L'intervenante ou l'intervenant évalue la plainte officielle et détermine si la conduite visée par la plainte officielle correspond à la définition de la violence sexuelle énoncée à l'article 3 du Règlement 67b (approuvé le 27 juin 2016).

(a) Si l'intervenante ou l'intervenant détermine que la conduite visée par la plainte correspond à cette définition, elle ou il nomme une enquêteuse ou un enquêteur, en conformité au paragraphe 8.2.6.4.1.

(b) Si l'intervenante ou l'intervenant estime que la plainte officielle ne correspond pas à la définition de violence sexuelle, elle ou il communique son évaluation à la plaignante ou au plaignant par écrit, avec des motifs, et l'informe de son droit de demander une révision, aux termes du paragraphe 8.2.6.3.2 du présent article, et l'informe également des échéanciers en vigueur et des procédures requises pour obtenir cette révision.

8.2.6.3.2 **Révision de l'évaluation** Une demande de révision de l'évaluation de la plainte officielle effectuée par l'intervenante ou l'intervenant peut seulement être présentée si l'intervenante ou l'intervenant a déterminé que la plainte officielle ne correspondait pas à la définition de violence sexuelle.

(a) Si la plaignante ou le plaignant conteste la décision de l'intervenante ou de l'intervenant, à savoir que la plainte officielle ne correspond pas à la définition de violence sexuelle, elle ou il peut demander à la directrice ou au directeur

(d) A formal complaint must set out in writing the name of the respondent, the nature and the details of the circumstances, including detailed facts, specific dates and names of potential witnesses. The Officer who receives the formal complaint will acknowledge receipt, review it and if necessary, seek clarification from the complainant on the information it contains.

8.2.6.2 The provisions of 8.2.5.1 to 8.2.5.6 inclusive apply, mutatis mutandis, to sexual violence formal complaints except that the Officer shall not send a notice of the formal complaint to the respondent, any Dean or Appropriate authority unless the Officer or Director of the HRO determine that the formal complaint shall proceed to an investigation as per 8.2.6.4.

8.2.6.3 **Officer's assessment**

8.2.6.3.1 The Officer will assess the formal complaint and determine whether the conduct forming the basis of the formal complaint appears to fall within the definition of sexual violence as set out in Section 3 of Policy 67b (as approved on June 27, 2016).

(a) If the Officer considers that the conduct in question appears to fall within the definition of sexual violence, the Officer will appoint an investigator as per subsection 8.2.6.4.1.

(b) If the Officer considers that the formal complaint does not fall within the definition of sexual violence, the Officer will convey this assessment in writing, with reasons, to the complainant and inform the complainant of their right to request a review under paragraph 8.2.6.3.2 of this section, and the Officer will provide the applicable timelines and procedures for requesting this review.

8.2.6.3.2 **Review of the Assessment** A request to review the Officer's assessment of the formal complaint can be made only if the Officer has determined that the formal complaint falls outside the definition of sexual violence

(a) If the complainant disagrees with the Officer's determination that the formal complaint is outside the definition of sexual violence, then the complainant may ask the Director of the HRO to review the Officer's assessment, if the

du BDP de réviser l'évaluation de l'intervenante ou de l'intervenant. Pour ce faire, elle ou il doit déposer sa demande par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la décision prise par l'intervenante ou l'intervenant. À la suite de la révision, la décision de la directrice ou du directeur est sans appel et est communiquée par écrit à la plaignante ou au plaignant.

(b) Si la directrice ou le directeur du BDP détermine que la plainte officielle correspond à la définition de violence sexuelle, elle ou il nomme une enquêteuse ou un enquêteur, en conformité au paragraphe 8.2.6.4.1.

(c) Si la directrice ou le directeur appuie les conclusions de l'intervenante ou de l'intervenant, l'affaire est close.

La décision doit être envoyée par écrit à la plaignante ou au plaignant.

8.2.6.3.3 Si l'évaluation ou la révision indique que la plainte formelle correspond à la définition de violence sexuelle, l'intervenante ou l'intervenant transmet un avis écrit à la défenderesse ou au défendeur et à l'autorité compétente pour les en informer, et envoie une copie de la plainte formelle à la défenderesse ou au défendeur et l'informe de la procédure à suivre en vertu du paragraphe 8.2.6.4.

8.2.6.4 **Enquête**

8.2.6.4.1 Dans les cas où le BDP détermine, selon le paragraphe 8.2.6.3 que la plainte correspond à la définition de violence sexuelle, l'intervenante ou l'intervenant nomme une enquêteuse ou un enquêteur externe, doté des compétences pour mener des enquêtes relatives à la violence sexuelle, pour enquêter sur la plainte, sauf dans les cas suivants : si la plainte concerne du harcèlement sexuel, l'intervenante ou l'intervenant peut nommer une enquêteuse ou un enquêteur interne (à l'Université) ayant des compétences pour mener des enquêtes en lien avec le harcèlement sexuel et dont le statut à l'Université et le rôle d'enquêteuse ou d'enquêteur ne présentent pas de conflit d'intérêts.

Le BDP, l'Employeur, la plaignante ou le plaignant, la défenderesse ou le défendeur et les représentantes syndicales ou les représentants syndicaux doivent s'entendre sur la nomination de toute enquêteuse ou tout enquêteur tiers externe ou interne, à qui le processus est confié et sur ses compétences linguistiques (anglais, français ou bilingue).

8.2.6.4.2 Les dispositions prévues aux paragraphes 8.2.5.9.2 à 8.2.5.9.5 (inclusivement) s'appliquent, mutatis mutandis, aux enquêtes sur les plaintes officielles de violence sexuelle, et « doyenne ou doyen » est remplacé par « BDP ».

complainant submits the request in writing within ten (10) business days after the date of the Officer's determination. Upon review, the Director's decision is final and will be communicated to the complainant in writing.

(b) If the Director of the HRO considers that the formal complaint in question appears to fall within the definition of sexual violence, an investigator will be appointed as per subsection 8.2.6.4.1.

(c) If the Director of the HRO supports the finding as determined by the Officer, the matter will end.

The determination shall be sent in writing to the complainant.

8.2.6.3.3 If the assessment and/or review of the assessment concludes that the formal complaint appears to fall within the definition of sexual violence, the Officer shall send a written notice to the respondent and Appropriate Authority informing them of the formal complaint, and send a copy of the formal complaint to the respondent and inform them of the investigation process as per 8.2.6.4.

8.2.6.4 **Investigation**

8.2.6.4.1 Where the HRO has determined under paragraph 8.2.6.3 that the complaint is within the definition of sexual violence, the Officer will appoint a third-party external investigator, with competence in conducting investigations related to allegations of sexual violence, to investigate the complaint, except in the following case: If the complaint is a complaint of sexual harassment, then the Officer can choose to appoint an investigator that is internal to the University with competence in conducting investigations related to sexual harassment and whose status at the University and role as investigator does not present a conflict of interest.

The HRO, the Employer, the complainant, the respondent and appropriate union representatives shall agree to the appointment of any third-party external or internal investigator and their language requirement (English, French or bilingual).

8.2.6.4.2 The provisions of 8.2.5.9.2 to 8.2.5.9.5 inclusive apply, mutatis mutandis, to sexual violence formal complaint investigations, and "Dean" shall be replaced by "HRO".

8.2.6.4.3 **Rapport d'enquête**

(a) Une fois l'enquête terminée, l'enquêteuse ou l'enquêteur envoie à la directrice ou au directeur du BDP un rapport confidentiel écrit renfermant un exposé sommaire des faits et les renseignements recueillis durant l'enquête, son analyse des faits et l'information connexe ainsi que sa conclusion, à savoir si un acte de violence sexuelle a été commis ou non, et quel était le rôle de la défenderesse ou du défendeur.

(b) La directrice ou le directeur du BDP transmet le rapport d'enquête à la plaignante ou au plaignant et au défendeur, et leur rappelle leur obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête et d'éviter tout acte de représailles.

(c) La directrice ou le directeur du BDP nomme un comité d'examen, comme prévu au paragraphe 8.2.6.5.

8.2.6.5 **Comité d'examen**

8.2.6.5.1 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du rapport d'enquête, la directrice ou le directeur du BDP nomme trois (3) personnes pour siéger au comité d'examen, en tenant compte des parties impliquées dans la plainte officielle. Si la plaignante ou le plaignant ou la défenderesse ou le défendeur est une ou un membre, la directrice ou le directeur nomme au moins une ou un membre au comité d'examen.

(a) Les membres du comité d'examen doivent être au fait des procédures d'enquête conformes et des principes de base de l'équité des processus de plaintes. Avant de participer à leur premier examen, les membres du comité d'examen doivent suivre une formation sur le rôle et les fonctions du comité d'examen organisée par le BDP portant sur les sujets sensibles liés à la violence sexuelle, les procédures menant à un règlement équitable, et les sanctions ou mesures applicables à un incident de violence sexuelle et qui servent à décourager sa répétition. Cette formation ne doit pas porter sur la plainte officielle particulière dont est saisi le comité d'examen et ne doit en aucun cas brimer l'autonomie d'une ou d'un membre du comité d'examen à prendre une décision ou à faire une recommandation sur la base de l'information soumise ou selon ce que lui dicte sa conscience.

(b) La directrice ou le directeur du BDP transmet aux membres du comité d'examen une copie de la plainte officielle, la réponse à celle-ci, les répliques écrites et le rapport d'enquête final.

8.2.6.4.3 **Investigation report**

(a) Upon completion of the investigation, the investigator will send the Director of the HRO a written confidential report containing a summary of the facts and information gathered during the investigation, the investigator's analysis of the facts and information and the investigator's conclusion regarding whether or not sexual violence occurred and the role of respondent.

(b) The Director of the HRO will send the investigation report to the complainant and to the respondent and remind them of the need to protect and keep confidential the personal information of those involved in the investigation and to avoid acts of reprisal.

(c) The Director of the HRO will appoint a review committee as referred to in subsection 8.2.6.5.

8.2.6.5 **Review committee**

8.2.6.5.1 Within five (5) business days after receiving the investigation report, the Director of the HRO will appoint three (3) individuals to form a review committee, taking into consideration the parties to the formal complaint. When either the complainant or the respondent is a Member, the Director will appoint at least one Member to the review committee.

(a) The members of the review committee must have knowledge of proper investigative practices and basic principles of fairness in complaint processes. Before participating in their first review, review committee members shall undergo training on the role and duties of the review committee, arranged by the Human Rights Office on the sensitive issues surrounding sexual violence, in procedures leading to fair resolution and in consequences or measures that may be appropriate to an incident of sexual violence and which act as deterrents to further occurrence of sexual violence. This training will not deal with the specific formal complaint currently before the review committee and is in no way meant to hinder the independence of any review committee member to make a decision and/or recommendation based on the information provided to the review committee and according to their conscience.

(b) The Director of the HRO will send a copy of the formal complaint, the response and any written replies and the final investigation report to the members of the review committee.

(c) Les membres du comité d'examen décident collectivement qui parmi eux présidera le comité.

8.2.6.5.2 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la constitution du comité d'examen par la directrice ou le directeur du BDP, la présidente ou le président du comité convoque une réunion et transmet un avis écrit à ce sujet à la plaignante ou au plaignant et à la défenderesse ou au défendeur. L'avis de réunion doit en préciser l'heure, le lieu et l'objet et inclure une déclaration précisant que si la plaignante ou le plaignant ou la défenderesse ou le défendeur ne se présente pas ou ne participe pas à la réunion, le comité d'examen peut agir en son absence.

(a) La réunion du comité d'examen se tient en personne et à huis clos. Toutefois, la personne de soutien mentionnée au paragraphe 8.2.4.2 peut assister à la réunion à titre d'observatrice seulement et ne peut parler au nom de la plaignante ou du plaignant ou de la défenderesse ou du défendeur ni la ou le représenter.

(b) La plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur doivent avoir l'occasion de présenter des observations écrites ou orales à la réunion du comité d'examen, y compris sur le rapport d'enquête et toute sanction ou mesure envisagée. Il est entendu que la plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur parlent en leur propre nom. Les membres du comité d'examen peuvent poser des questions à la plaignante ou au plaignant et à la défenderesse ou au défendeur et convoquer des témoins s'ils l'estiment nécessaire.

(c) La réunion du comité d'examen est organisée de sorte que la plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur ne soient pas présentes ou présents à la même réunion. Le comité d'examen doit s'assurer que la plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur ont l'occasion de prendre connaissance de l'information sur laquelle le comité se basera pour prendre ses décisions et formuler ses recommandations, et d'y répondre, comme précisé au paragraphe 8.2.6.5.3.

8.2.6.5.3 Lors de l'examen du rapport d'enquête final et des observations faites par la plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur ou d'autres intervenantes ou intervenants à la réunion, le comité d'examen formule des recommandations pour déterminer :

(a) si l'enquête était juste et conduite de manière appropriée;

(b) si la violence sexuelle a été commise ou non et quel était le rôle de la défenderesse ou du défendeur;

(c) The members of the review committee will decide who among them will chair the committee.

8.2.6.5.2 Within ten (10) business days after the date the Director of the HRO constitutes the review committee, the chair of the review committee will convene a meeting and send a written notice of the meeting to the complainant and the respondent. The notice of the meeting will indicate the time, place and purpose of the meeting as well as include a statement that if the complainant or the respondent does not attend at or participate in the meeting, the review committee may proceed in their absence.

(a) The review committee meeting will be conducted in person and in camera. However the support person referred to in paragraph 8.2.4.2 can attend the meeting as an observer only and does not speak on behalf of or represent the complainant or the respondent.

(b) The complainant and the respondent will be afforded the opportunity to make written and oral representations to the review committee at the meeting, including representations on the investigation report and on any potential consequences or measures. The complainant and the respondent are expected to speak for themselves. Members of the review committee may ask questions of the complainant and the respondent and may invite witnesses as they deem necessary.

(c) The review committee meeting will be arranged so that the complainant and the respondent do not meet face-to-face. The review committee will ensure that the complainant and the respondent are given an opportunity to know and respond to information that it intends to rely upon in making the recommendations referred to in paragraph 8.2.6.5.3.

8.2.6.5.3 Upon reviewing and considering the final investigation report and upon considering any representations made by the complainant and the respondent or other person at its meeting with them, the review committee will make recommendations on:

(a) whether the investigation was fair and conducted properly;

(b) whether or not sexual violence occurred and the role of respondent;

(c) quelles conséquences ou mesures sont considérées appropriées pour redresser ou atténuer tout préjudice ou désavantage causé aux études ou à l'emploi par la plainte formelle, pour en prévenir la répétition et pour assurer la sécurité de la plaignante ou du plaignant et des membres de la communauté universitaire.

8.2.6.5.4 Les recommandations du comité d'examen et les motifs invoqués à l'appui de celles-ci doivent être présentés par écrit à la plaignante ou au plaignant et à la défenderesse ou au défendeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin du processus, comme précisé au paragraphe 8.2.6.5.2. Simultanément à la remise des recommandations à la plaignante ou au plaignant et à la défenderesse ou au défendeur, les recommandations du comité d'examen doivent aussi être communiquées à la directrice ou au directeur du BDP, à la doyenne ou au doyen de la défenderesse ou du défendeur, et à l'Association (s'il y a lieu). Si le comité d'examen croit qu'un acte de violence sexuelle a été commis et que la défenderesse ou le défendeur était impliqué, il doit aussi remettre à la doyenne ou au doyen de la défenderesse ou du défendeur une copie du rapport d'enquête et toute la documentation qui lui a été présentée et qu'il a examinée.

8.2.6.6 **Décision de la doyenne ou du doyen**

8.2.6.6.1 La doyenne ou le doyen doit accorder aux recommandations du comité d'examen toute l'importance qui leur est due et décider :

(a) si l'enquête était juste et conduite de manière appropriée;

(b) si la violence sexuelle a été commise ou non et quel était le rôle de la défenderesse ou du défendeur;

(c) si elle ou il accepte, modifie ou rejette les recommandations du comité portant sur les conséquences ou les mesures;

(d) si elle ou il impose ou non des conséquences supplémentaires ou des mesures disciplinaires visant l'emploi (p. ex. une réprimande écrite, une suspension ou un licenciement), conformément à l'article 39.4. Dans les cas où une conséquence ou une mesure ne relève pas de son autorité décisionnelle, la doyenne ou le doyen peut recommander de soumettre la conséquence ou la mesure à l'entité de l'Université ayant le pouvoir de l'approuver ou d'en décider.

8.2.6.6.2 Les conséquences ou mesures prescrites au paragraphe 8.2.6.6.1 d) sont fonction des faits, de la gravité de la conduite ou de circonstances atténuantes ainsi que des conventions collectives applicables. Lorsqu'une plainte formelle de violence sexuelle est étayée, il faut prendre les mesures voulues pour éviter que l'incident

(c) consequences or measures it considers appropriate to remedy or mitigate any academic or employment harm or disadvantage arising from the formal complaint, to prevent its reoccurrence and to ensure the safety of both the complainant and members of the University community.

8.2.6.5.4 The recommendations of the review committee and the reasons in support of it must be in writing and be delivered to the complainant and to the respondent within ten (10) business days of completion of the process referred to in paragraph 8.2.6.5.2. Simultaneous with the delivery of the recommendations to the complainant and the respondent, the recommendation of the review committee will also be communicated to the Director of the HRO, to the respondent's Dean, and the Association (if applicable). If the review committee believes that sexual violence occurred and the respondent was involved, the review committee will also provide the respondent's Dean with a copy of the investigation report and all of the documentation submitted to and considered by the review committee.

8.2.6.6 **Dean's Decision**

8.2.6.6.1 The Dean will consider the review committee's recommendations and with due regard for and deference to the review committee's recommendations, will decide:

(a) whether the investigation was fair and conducted properly;

(b) whether or not sexual violence occurred and the role of respondent;

(c) whether to accept, alter or reject the review committee's recommendations on consequences or measures;

(d) whether or not to impose additional consequences or employment disciplinary measures (examples could include written reprimand, suspension, or dismissal) pursuant to section 39.4. Where a consequence or measure is not within their authority to decide, the Dean may recommend such consequence or measure to the University body that has the authority to approve or decide.

8.2.6.6.2 The consequences or measures stated in subsection 8.2.6.6.1 d) will depend on the circumstances, on the severity of the conduct, on any mitigating factors and on applicable collective agreements. If a formal complaint of sexual violence is substantiated, consideration will be given to preventing its reoccurrence in the

se répète à l'avenir, remédier aux répercussions négatives de l'incident sur la plaignante ou le plaignant, et assurer ou améliorer la sécurité de la plaignante ou du plaignant et de la communauté universitaire. La liste ci-après renferme des exemples de conséquences et de mesures. Elle n'est pas exhaustive et n'est pas présentée en ordre d'importance :

(a) une lettre d'excuses;

(b) la participation à des séances de sensibilisation portant sur la violence sexuelle;

(c) la participation à des séances de perfectionnement des aptitudes à communiquer ou à résoudre des conflits;

(d) l'interdiction ou la limitation de l'accès aux campus ou services de l'Université.

8.2.6.6.3 La doyenne ou le doyen décide des conséquences ou mesures conformément au paragraphe 8.2.6.6.2 et de l'imposition de mesures disciplinaires dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des recommandations du comité d'examen. Elle ou il doit aviser immédiatement la plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur par écrit de ce qui suit :

(a) si l'enquête était juste et conduite de manière appropriée;

(b) si un acte de violence sexuelle a été commis ou non et quel était le rôle de la défenderesse ou du défendeur;

(c) les conséquences ou mesures et les dispositions correctives qui ont été ou seront prises à la suite de l'enquête et du rapport et des recommandations du comité d'examen, sous réserve des dispositions applicables de la convention collective et de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée;

(d) si la doyenne ou le doyen décide de rejeter la recommandation du comité concernant les conséquences ou mesures ou de déroger à cette recommandation, elle ou il doit présenter les motifs détaillés de sa décision de rejeter la recommandation du comité ou d'y déroger.

8.2.7 Griefs

8.2.7.1 Il est entendu que les dispositions prévues aux paragraphes 13.2.2, 13.2.6, et 13.2.9 de la convention collective s'appliquent, mutatis mutandis, aux réunions et aux échanges d'information menant à une action quelconque de l'intervenante ou

future, to correcting the negative impact of the incident on the complainant and to ensuring or enhancing the safety of the complainant and the University community. The following list provides examples of consequences and measures and is not meant to be exhaustive nor necessarily represent a progression of consequences or measures:

(a) a letter of apology;

(b) attendance at educational sessions on the impact of sexual violence;

(c) attendance at coaching sessions to improve communication or conflict resolution skills;

(d) restricted or prohibited access to University campuses and/or services.

8.2.6.6.3 The Dean will decide on consequences or measures as per 8.2.6.6.2 and on the imposition of any disciplinary measure within ten (10) business days after receipt of the review committee's recommendation and will immediately notify the complainant and the respondent in writing of the following:

(a) whether the investigation was fair and conducted properly;

(b) whether or not sexual violence occurred and the role of respondent;

(c) the consequences or measures and any corrective action that has been taken or that will be taken as a result of the investigation and review committee report and recommendations, subject to applicable collective agreement provisions and access to information and privacy legislation;

(d) if the Dean decides not to accept the review committee's recommendation on consequences or measures or decides to diverge from the review committee's recommendation, they shall present detailed reasons supporting their decision to reject or diverge from the review committee's recommendation.

8.2.7 Grievances

8.2.7.1 It is agreed that the provisions of 13.2.2, 13.2.6, and 13.2.9 of the collective agreement apply, mutatis mutandis, to the meetings and exchanges of

de l'intervenant pouvant s'échelonner jusqu'aux dispositions prévues au paragraphe 8.2.5.8.2 et de 8.2.6 à 8.2.6.3.2.

8.2.7.2 Il est entendu que l'intervenante ou l'intervenant n'a pas la compétence pour témoigner, et n'y est pas contraignable, dans une instance aux termes de la convention collective.

8.2.7.3 Il est entendu que les membres touchées ou les membres touchés par une plainte conservent tous les droits et les protections qui leur sont accordés dans la convention collective en ce qui concerne les enquêtes, les audiences ou les actions de l'Employeur. Sans limiter le caractère général de ce qui précède, ces droits et protections comprennent :

(a) l'accès aux lettres de plaintes et aux documents pertinents et le droit d'en recevoir copie;

(b) le droit d'être représentée ou représenté et de faire des soumissions lors de réunions et d'audiences au sujet de leur cas, conformément aux règles de la justice naturelle;

(c) le droit de faire traiter le cas conformément aux dispositions de 5.2.1 de la convention collective, *mutatis mutandis*;

(d) le droit de formuler un grief contre l'interprétation, l'application ou l'administration de la plainte et contre toute décision prise par rapport à celle-ci.

8.2.7.4 Toute disposition de la convention collective qui n'a pas été modifiée explicitement continue à s'appliquer à toute enquête, audience, recommandation ou décision à l'égard d'une plainte.

information leading up to any action by the Officer up to and including subsections 8.2.5.8.2 and from 8.2.6 to 8.2.6.3.2.

8.2.7.2 It is agreed that the Officer is neither compellable nor competent to give testimony in any proceeding under the collective agreement.

8.2.7.3 It is agreed that Members who are involved in a complaint shall retain all rights and protections accorded to them under the collective agreement with respect to any investigation, hearing, or action by the Employer and, without limiting the generality of the foregoing, these shall include:

(a) the right to have access to and receive copies of letters of complaint or any relevant documents,

(b) the right to be represented and make representations at meetings or hearings relating to the matter in accordance with the rules of natural justice,

(c) the right to have the matter dealt with in accordance with the terms of 5.2.1 of the collective agreement, *mutatis mutandis*, and

(d) the right to grieve against the interpretation, application, or administration of the complaint as well as any decision taken pursuant to it.

8.2.7.4 Any provision of the collective agreement not explicitly modified herein shall continue to be applicable to any investigation, hearing, recommendation, or decision respecting a complaint.

Section 8.3 Dispositions complémentaires – Further provisions

8.3.1 Lorsqu'une ou un membre doit avoir ou acquérir un niveau prescrit de compétence en anglais ou en français conformément à l'article 11, cela n'est pas considéré comme discriminatoire.

8.3.2 Lorsqu'une ou un membre souffre d'une infirmité qui entrave l'accomplissement de ses tâches, aucune mesure prise par l'Employeur à cet égard qui toucherait les conditions de travail et les modalités d'engagement de la ou du membre n'est considérée comme discriminatoire, étant entendu que l'Employeur ne prendra pas de telles mesures à moins :

***8.3.1** Where a Member is required to have or to attain a specified level of competence in French or English in accordance with article 11, such requirement shall be deemed nondiscriminatory.

***8.3.2** Where a Member's handicap interferes with the fulfillment of their workload duties, any related measures taken by the Employer which affect the Member's working conditions and terms of employment shall be deemed nondiscriminatory, it being understood that the Employer shall not take any such measures unless:

(a) qu'elles s'imposent vu l'incapacité de la ou du membre à satisfaire convenablement aux exigences objectives de son poste ; et

(b) que l'Employeur, avant de prendre ces mesures, ait fait tout ce qui était raisonnablement possible de faire pour permettre à la ou au membre de continuer à remplir ses fonctions.

8.3.3 Lorsqu'il peut être démontré que l'existence d'un casier judiciaire ou d'un dossier d'infraction rend une ou un membre inapte à remplir ses tâches, aucune mesure appropriée prise par l'Employeur qui toucherait les conditions de travail et les modalités d'engagement de la ou du membre n'est considérée comme discriminatoire.

8.3.4 L'application des dispositions de la présente convention touchant la retraite et la résidence d'une ou d'un membre n'est pas considérée discriminatoire.

8.3.5 Toute différenciation au chapitre de l'engagement ou des conditions et modalités d'emploi exercée en vue de respecter des mesures d'équité imposées par la loi ou adoptées par les parties est considérée comme non discriminatoire.

ARTICLE 9 Liberté universitaire – *Academic Freedom

(a) Les parties s'engagent à ne point enfreindre ou diminuer la liberté universitaire des membres. La liberté universitaire est le droit à un exercice raisonnable des libertés civiles et des responsabilités civiques dans un milieu universitaire. Au nom de cette liberté universitaire, chaque membre a le droit de disséminer ses opinions à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de classe, de pratiquer sa profession en tant qu'enseignante ou qu'enseignant et savante ou savant, bibliothécaire, ou conseillère ou conseiller, de poursuivre les activités d'enseignement et des activités savantes qui à son avis sont susceptibles d'accroître et de disséminer les connaissances, de communiquer et de disséminer d'une manière raisonnable les résultats de ses travaux savants, et de choisir, acquérir, disséminer et utiliser des documents dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles, sans ingérence de la part de l'Employeur, de ses agentes ou agents, ou d'autorités extérieures. Toutes les activités susmentionnées doivent être conduites en tenant bien compte de la liberté universitaire d'autrui et sans enfreindre les dispositions de la présente convention. L'exercice de la liberté universitaire n'implique pas que la ou le membre demeure neutre ; il rend plutôt l'engagement possible. Toutefois, la liberté universitaire ne confère pas l'immunité juridique, et elle n'enlève rien à l'obligation des membres de bien s'acquitter de leurs tâches et de leurs responsabilités.

(a) they are required in light of the Member's inability to meet satisfactorily the objective requirements of their employment; and

(b) the Employer has, previous to taking any such measures, taken all reasonable steps which could enable the handicapped Member to continue performing their workload duties.

***8.3.3** Where a criminal record or a record of offenses is demonstrably detrimental to a Member's suitability for their position, any appropriate measures taken by the Employer which affect the Member's working conditions and terms of employment shall be deemed nondiscriminatory.

***8.3.4** The application of this agreement's provisions regarding retirement and a Member's residence shall be deemed nondiscriminatory.

***8.3.5** Any differentiation in relation to hiring or in terms or conditions of employment in order to comply with any equity measures mandated by law or agreed upon by the Parties shall be deemed to be nondiscriminatory.

(a) The Parties agree neither to infringe nor abridge the academic freedom of the Members. Academic freedom is the right of reasonable exercise of civil liberties and responsibilities in an academic setting. As such it protects each Member's freedom to disseminate their opinions both inside and outside the classroom, to practice their profession as teacher and scholar, Librarian, or Counsellor, to carry out such scholarly and teaching activities as they believe will contribute to and disseminate knowledge, and to express and disseminate the results of their scholarly activities in a reasonable manner, to select, acquire, disseminate and use documents in the exercise of their professional responsibilities, without interference from the Employer, its agents, or any outside bodies. All the above-mentioned activities are to be conducted with due and proper regard for the academic freedom of others and without contravening the provisions of this agreement. Academic freedom does not require neutrality on the part of the Member, but rather makes commitment possible. However, academic freedom does not confer legal immunity, nor does it diminish the obligations of Members to meet their duties and responsibilities.

(b) Les parties acceptent qu'aucune censure s'inspirant de valeurs morales, religieuses ou politiques ne soit exercée à l'encontre de tout matériel qu'une ou qu'un membre désirerait faire ajouter aux collections des bibliothèques de l'Université d'Ottawa.

(b) The Parties agree that no censorship based on moral, religious, or political values shall be exercised or allowed against any material which a Member desires to be placed in the library collections of the University of Ottawa.

ARTICLE 10 Éthique professionnelle – Professional ethics

Section 10.1 Dispositions générales – General

10.1.1 Aux fins du présent article, une *représentante ou un représentant de l'Employeur* est une employée ou un employé de l'Université d'Ottawa qui est exclue ou exclu de l'unité de négociation en vertu de 3.1.3.1(a) ou (b).

***10.1.1** For the purposes of this article, a *representative of the Employer* is anyone employed at the University of Ottawa who is excluded from the bargaining unit by virtue of 3.1.3.1 (a) or (b).

10.1.2 Les dispositions du présent article s'appliquent exclusivement au comportement des représentantes ou des représentants de l'Employeur et des membres. Toutefois, l'Employeur convient que, là où cela sera possible et approprié, de telles normes s'appliqueront à ses autres employées ou employés.

***10.1.2** It is understood that the provisions of this article apply only to the conduct of the representatives of the Employer and Members. The Employer, however, acknowledges that, where possible and appropriate, similar standards shall be applied in regulating the actions of its other employees.

10.1.3 Aux fins du présent article, *proche parent* signifie père, mère, conjointe ou conjoint, fils, fille, frère ou sœur et toute personne qui a la même résidence que la ou le membre ou la représentante ou le représentant de l'Employeur, selon le cas.

***10.1.3** For the purposes of this article, *close relative* means any parent, spouse, son, daughter, brother, or sister and any person who has the same home as the Member or representative of the Employer, as the case may be.

10.1.4 Toute divulgation faite en application du présent article sera adressée à la doyenne ou au doyen de la ou du membre ou, s'il s'agit d'une représentante ou d'un représentant de l'Employeur, à la supérieure immédiate ou au supérieur immédiat.

***10.1.4** Any disclosure made pursuant to this article shall be to the Member's Dean or, for a representative of the Employer, to the immediate superior.

Section 10.2 Conflit d'intérêts – *Conflict of interest

Les membres et les représentantes ou représentants de l'Employeur doivent éviter toute action sur tout sujet où elles ou ils sont en conflit d'intérêts ; de telles actions incluent, sans y être limitées, la participation à un processus de décision, par la discussion ou le vote. En particulier, et sans limiter la généralité de ce qui précède, une ou un membre ou une représentante ou un représentant de l'Employeur, à moins d'y avoir été spécifiquement autorisée ou autorisé à la suite de la divulgation complète de son conflit d'intérêts,

Members and representatives of the Employer shall avoid actions on any matter in which they have a conflict of interest; such actions include, but are not limited to, participation in a decision-making process by discussion or vote. In particular, and without limiting the generality of the foregoing, unless specifically authorized after full disclosure of the conflict, Members and representatives of the Employer:

(a) ne doit pas autoriser sciemment l'achat, avec des fonds administrés par l'Université d'Ottawa, d'équipement, de fournitures, de services ou de biens immeubles d'une source dans laquelle elle ou lui, ou une ou un ou des proches parents ont des intérêts financiers importants ;

(a) shall not knowingly authorize the purchase, with funds administered by the University of Ottawa, of equipment, supplies, services, or real property from a source in which they or one or more of their close relatives have a substantial financial interest;

(b) ne doit pas participer à la gestion d'une entreprise, autre que l'Association, ou avoir des intérêts importants dans la propriété d'une entreprise, qui est ou qui projette d'être en relations contractuelles ou d'affaires avec l'Université d'Ottawa ;

(c) ne doit pas participer à la gestion d'une entreprise, autre que l'Université d'Ottawa, ou avoir des intérêts importants dans la propriété d'une entreprise, de laquelle ou par laquelle une ou un autre ou d'autres employées ou employés de l'Université d'Ottawa reçoivent ou peuvent recevoir une rémunération pour des services de consultante ou de consultant ou d'autres services ;

(d) ne doit ni participer au processus concernant l'engagement d'un proche parent par l'Université d'Ottawa ou l'établissement des avantages ou d'autre modalité de l'engagement du parent, ni tenter de l'influencer ;

(e) ne doit pas embaucher un proche parent à quelque titre que ce soit si la rémunération proviendrait de fonds administrés par l'Université d'Ottawa.

(b) shall not participate in the management or have a substantial interest in the ownership of any enterprise, other than the Association, which has entered, or proposes to enter, into a contractual or commercial relationship with the University of Ottawa;

(c) shall not participate in the management or have a substantial interest in the ownership of any enterprise, other than the University of Ottawa, from or through which one or more other University of Ottawa employees receive or may receive remuneration for consultative or other services;

(d) shall not participate in or attempt to influence any proceedings concerning the appointment of a close relative by the University of Ottawa, or concerning benefits for, or terms or conditions of, employment for such relative;

(e) shall not engage a close relative in any capacity for which remuneration comes from funds administered by the University of Ottawa.

Section 10.3 Impartialité et éthique professionnelle – Fairness and ethical behavior

10.3.1 Les membres et les représentantes ou les représentants de l'Employeur doivent respecter les normes habituelles d'impartialité et d'éthique professionnelle dans leurs actions touchant les étudiantes et les étudiants, les collègues de l'Université et d'ailleurs ainsi que toute autre employée ou tout autre employé de l'Employeur.

10.3.2 **Rapports avec les collègues** Sans restreindre la généralité de 10.3.1, les membres et les représentantes ou les représentants de l'Employeur :

(a) sont obligées ou obligés de divulguer tout conflit d'intérêts ou toute autre circonstance connue d'elles ou d'eux, qui est raisonnablement susceptible -- ou pourrait raisonnablement paraître d'être susceptible -- d'influencer le jugement scolaire ou la décision administrative qu'elles sont appelées ou qu'ils sont appelés à exercer ou à prendre ;

(b) ne doivent pas laisser leurs relations personnelles ou d'affaires influencer un processus de décision ou d'évaluation concernant des collègues ;

(c) doivent considérer comme confidentielle toute information concernant des collègues qu'elles ou qu'ils auraient obtenue dans l'exercice de leurs fonctions administratives ou lors de leur participation à un comité de personnel, ou obtenue autrement sur une base confidentielle, étant entendu

***10.3.1** In their actions affecting students, colleagues, or other scholars, as well as any employees of the Employer, Members and representatives of the Employer shall observe commonly accepted norms of fairness and ethical behavior.

***10.3.2** **Relations with colleagues** Without limiting the generality of 10.3.1, Members and representatives of the Employer:

(a) have the obligation to disclose any conflict of interest or other circumstances known to them which may reasonably introduce or appear to introduce bias into any academic or administrative judgment which they are called upon to render;

(b) shall not allow personal or business relationships to interfere with any decisional or evaluation process involving colleagues;

(c) shall maintain as confidential any information about colleagues obtained through the exercise of administrative duties or participation in a teaching personnel or other peer committee, or otherwise obtained on a confidential basis, it being understood that such information may be used or disclosed where such use or disclosure is required by the terms of this agreement;

que cette information peut être utilisée ou divulguée lorsque cela est rendu nécessaire aux termes de la présente convention ;

(d) doivent, lorsque cela est approprié, reconnaître de la manière voulue tout recours aux idées, travaux et collaboration provenant des collègues de l'Université ou d'ailleurs ;

(e) ne doivent pas entraver le libre échange et la diffusion des idées et de l'information, ni nuire délibérément à une ou un collègue dans l'exécution d'une de ses tâches ;

(f) doivent, lorsque cela est approprié, obtenir au préalable la permission d'utiliser le travail, ou le résultat des travaux, des collègues de l'Université ou d'ailleurs ;

(g) doivent éviter tout genre de discrimination.

10.3.3 **Rapports avec les étudiantes et les étudiants** Sans limiter la généralité de 10.3.1, les membres et les représentantes ou les représentants de l'Employeur :

(a) doivent éviter toute forme de discrimination à l'endroit des étudiantes et des étudiants ;

(b) ont l'obligation de divulguer tout conflit d'intérêts ou toute autre circonstance connue d'elles ou d'eux, qui est raisonnablement susceptible -- ou pourrait raisonnablement paraître d'être susceptible -- d'influencer le jugement scolaire ou la décision administrative qu'elles ou qu'ils sont appelés à exercer ou à prendre ;

(c) ne doivent pas accepter de rémunération supplémentaire en échange de services, par exemple des leçons particulières, rendus aux étudiantes et étudiants de l'Université d'Ottawa ;

(d) ne doivent pas divulguer à tort des renseignements confidentiels sur les étudiantes et les étudiants ;

(e) doivent reconnaître d'une manière appropriée tout recours aux idées, au travail et à la collaboration des étudiantes et des étudiants à leurs propres travaux et, lorsque cela s'impose, obtenir au préalable la permission d'utiliser du travail fait, ou des résultats obtenus par, des étudiantes et des étudiants.

10.3.4 **Rapports avec les autres employées et employés** Les membres et les représentantes ou les représentants de l'Employeur reconnaissent la contribution des autres employées et employés à la collectivité universitaire et leur obligation de traiter ces employées et ces employés comme ils traitent leurs collègues. Les

(d) shall, where appropriate, give due recognition to any reliance on the ideas, work, or assistance of colleagues or other scholars;

(e) shall not inhibit the free exchange and dissemination of ideas or information, nor deliberately interfere with any colleague's performance of workload duties;

(f) shall, where appropriate, obtain prior permission for the use of work of, or results obtained by, colleagues or other scholars;

(g) shall avoid all forms of discrimination.

***10.3.3** **Relations with students** Without limiting the generality of 10.3.1, Members and representatives of the Employer:

(a) shall, with respect to students, avoid all forms of discrimination;

(b) have the obligation to disclose any conflict of interest or other circumstances known to them which may reasonably introduce or appear to introduce bias into their academic judgment or administrative decisions;

(c) shall not accept additional remuneration for services such as tutoring rendered to students served by the University of Ottawa;

(d) shall refrain from improperly divulging confidential personal information about students;

(e) shall give proper recognition to any reliance on the ideas, work, or assistance of students and shall, where appropriate, obtain prior permission for the use of work done or results obtained by students.

***10.3.4** **Relations with other employees** Members and representatives of the Employer recognize the contribution made to the university community by other employees of the Employer and their obligation to treat these other employees

normes prévues à 10.3.2 s'appliquent donc aussi, *mutatis mutandis*, aux relations avec ces autres employées et employés.

in the same manner as colleagues and shall consequently observe toward them the same norms, *mutatis mutandis*, as referred to in 10.3.2 above.

Section 10.4 Indication d'affiliation – *Indication of affiliation

Les membres et les représentantes ou les représentants de l'Employeur peuvent -- et, dans leurs publications savantes, doivent -- indiquer leur affiliation à l'Université d'Ottawa. Lorsqu'il serait raisonnable de croire qu'elles ou qu'ils parlent, écrivent ou agissent au nom de l'Université et qu'elles ou qu'ils ne sont pas dûment autorisés de le faire, les membres et les représentantes ou les représentants doivent préciser qu'elles ou qu'ils ne parlent pas, n'écrivent pas ou n'agissent pas, selon le cas, au nom ou pour le compte de l'Université d'Ottawa.

Members and representatives of the Employer may, and in their scholarly publications shall, indicate their affiliation with the University of Ottawa. Where it can reasonably be perceived that they are speaking, writing, or acting in the name or on behalf of the University of Ottawa, and they are not properly and specifically authorized to do so, they shall indicate clearly that they are not speaking, writing, or acting, as the case may be, in the name or on behalf of the University of Ottawa.

ARTICLE 11 Exigences linguistiques – Language requirements

Section 11.1 Exigences – Requirements

11.1.1 Au moment de son premier engagement régulier à l'Université d'Ottawa, l'on s'attend à ce que la ou le membre ait une connaissance active de l'anglais ou du français. On peut exiger en outre qu'elle ou qu'il ait un niveau donné (actif ou passif) de connaissance de l'autre langue officielle. Un niveau donné (actif ou passif) de connaissance de l'autre langue officielle peut faire partie des conditions régissant le renouvellement du contrat ou l'obtention de la permanence.

***11.1.1** At the time of initial regular appointment at the University of Ottawa, a Member shall be expected to have active knowledge of either English or French and may, in addition, be required to have a stated level of competence (active or passive) in the other official language. As a condition for contract renewal or for the granting of tenure, a Member may be required to have a stated level of competence (active or passive) in the other official language.

11.1.2 Aux fins de la présente convention, la connaissance active d'une langue désigne un niveau de compétence qui permet d'enseigner dans cette langue, alors que la connaissance passive se rapporte à la capacité de saisir le contenu essentiel des communications orales et écrites qui sont adressées à la ou au membre au cours de son travail à l'Université d'Ottawa.

***11.1.2** For the purposes of this agreement, active knowledge of a language means a level of competence which is adequate for the purposes of teaching, and passive knowledge means the ability to grasp the essential content of oral and written communications addressed to the Member in the course of employment at the University of Ottawa.

11.1.3 Lors d'un premier engagement régulier, il revient à l'Employeur de décider si la connaissance de la langue seconde est exigée et, le cas échéant, si cette connaissance doit être active ou passive et si elle est requise pour un renouvellement du contrat ou pour l'obtention de la permanence.

***11.1.3** For each initial regular appointment, the Employer shall determine whether or not to require knowledge of the second language and, if so, whether that knowledge must be active or passive, and whether the requirement is for contract renewal or for tenure.

11.1.4 On peut exiger d'une ou un membre du personnel enseignant remplaçant qu'elle ou qu'il ait un niveau donné de connaissance de la langue seconde.

***11.1.4** A Member with a replacement appointment may be required to have a stated level of second language competence.

Section 11.2 Procédure – Procedures

11.2.1 Les exigences linguistiques auxquelles la ou le membre doit satisfaire quant à l'autre langue officielle, lors du renouvellement de son contrat ou pour obtenir sa

***11.2.1** The language requirements in the other official language that the Member must meet for contract renewal or for tenure shall be stated in the letter of initial regular appointment.

permanence, doivent figurer dans la lettre confirmant son premier engagement régulier.

11.2.2 La décision quant aux exigences linguistiques auxquelles une ou un membre devra satisfaire, lors de l'engagement ou du renouvellement du contrat ou de la permanence, est prise par l'Employeur après avoir donné la considération voulue aux recommandations faites à ce sujet par la directrice ou le directeur, le CPED, le CPEF et la doyenne ou le doyen.

11.2.3 Lorsque, lors d'un renouvellement de contrat ou de la permanence, la connaissance qu'une ou qu'un membre a de l'anglais ou du français doit être évaluée, la directrice ou le directeur et le CPED doivent soumettre leurs évaluations à ce sujet à la doyenne ou au doyen et au CPEF. Lorsqu'une connaissance active de la langue est requise, la directrice ou le directeur et le CPED doivent se pencher sur la question suivante : la ou le membre connaît-elle ou connaît-il assez bien cette langue pour pouvoir enseigner dans cette langue ? Lorsqu'une connaissance passive de la langue est requise, la directrice ou le directeur et le CPED doivent se pencher sur la question suivante : la connaissance qu'a la ou le membre est-elle suffisante pour saisir l'essence des communications orales et écrites qui lui sont adressées dans le cours de son emploi à l'Université d'Ottawa ?

11.2.4 Si, selon la doyenne ou le doyen ou le CPEF, la compétence de la ou du membre n'est pas établie de façon satisfaisante, la doyenne ou le doyen peut demander que la ou le membre passe un test, convenable en vue du niveau de compétence défini au présent article et précisé à la lettre d'engagement. Ce test est donné par l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB). Les membres ont le droit de passer le test de l'ILOB aussi tôt et aussi souvent qu'elles ou qu'ils le choisissent. Tout résultat de test est confidentiel jusqu'à ce que la ou le membre le libère.

***11.2.2** The decision regarding language requirements that a Member must meet, upon appointment or for contract renewal or for tenure, is made by the Employer after giving proper consideration to the recommendations of the chair, the DTPC, the FTPC and the Dean.

***11.2.3** When a Member's proficiency in English or French must be assessed in the context of a request for contract renewal or tenure, the chair and the DTPC shall submit their evaluations to the Dean and the FTPC. Where the required proficiency level is active knowledge of a language, the DTPC and chair shall address themselves explicitly to the question: is the Member's competence in this language adequate for purposes of teaching? Where the required proficiency level is passive knowledge of a language, the DTPC and chair shall address themselves explicitly to the question: is the Member's proficiency sufficient to grasp the essential content of oral and written communications addressed to the Member in the course of employment at the University of Ottawa?

***11.2.4** If the Member's proficiency is not established to the satisfaction of the Dean or the FTPC, the Dean may ask that the Member take a test appropriate to the required level of competence defined in this article and stated in the initial letter of appointment, such test to be administered by the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI). Members have the right to take the OLBI test as early and as often as they choose. Any test result is confidential until the Member releases it.

ARTICLE 12 Dossier de la ou du membre – Member's files

Section 12.1 Dispositions générales – General provisions

12.1.1 Le dossier de la ou du membre comprend deux (2) parties : la partie du Service des ressources humaines et la partie de la faculté. La partie de la faculté comprend trois (3) sections : la section développement de carrière, la section personnelle et la section confidentielle. La première partie est gardée au Service des ressources humaines. L'autre est conservée au décanat. Les documents que l'on conserve ailleurs ou de toute autre façon ne sont pas considérés comme faisant partie du dossier de la ou du membre aux termes de la présente convention et ne peuvent servir à l'évaluation de la ou du membre ou au détriment de cette dernière ou de ce dernier.

***12.1.1** A Member's file consists of two (2) parts: the human resource file and the faculty file. A Member's faculty file consists of three (3) sections: the career development section, the confidential section and the personal section. The first part is kept at Human Resources Service; the other is kept in the Dean's office. Documents kept in any other location or in any other manner shall not be considered part of a Member's file pursuant to this agreement and shall not be used for assessment or evaluation of a Member or to a Member's detriment.

12.1.2 Aucune documentation anonyme ne peut être conservée dans le dossier de la ou du membre. "Documentation anonyme" signifie les lettres, documents, et pétitions non signés. Les évaluations collectives des membres du personnel enseignant et les procès-verbaux de réunions ne sont pas considérés anonymes.

12.1.3 **État des dossiers avant 1981** Les documents obtenus sous le sceau de la confidentialité avant le 1 mai 1981 demeurent confidentiels. Toutefois, lorsque le matériel qui se trouvait dans la section confidentielle du dossier avant le 1 mai 1981 est considéré dans une décision en matière de personnel conformément à la présente convention, la ou le membre doit recevoir des copies de tout ce matériel, conformément aux dispositions de 12.4.2 et la ou le membre peut verser ses commentaires écrits sur ce matériel.

12.1.4 Moyennant un préavis raisonnable, une ou un membre, ou sa déléguée ou son délégué dûment autorisée ou autorisé par écrit, peut consulter la section personnelle et la section développement de carrière du dossier de la ou du membre au décanat pendant les heures de bureau et peut obtenir à ses frais des copies de tous les documents. L'accès doit être en présence de la doyenne ou du doyen ou sa déléguée ou son délégué. En aucun cas le dossier lui-même ni aucune partie du dossier ne peut être retiré du décanat par la ou le membre ou sa déléguée ou son délégué.

12.1.5 Les membres peuvent répondre par écrit à toute matière dans la partie de la faculté. Lorsqu'une ou lorsqu'un membre choisit de répondre par écrit à un document dans la section confidentielle de la partie de la faculté, elle ou il doit répondre à la version caviardée. La réponse sera à la fois annexée au document original et au document caviardé.

12.1.6 **Suppression des matériaux du dossier** Le matériel sera uniquement retiré du dossier que dans les circonstances suivantes :

(a) lorsque la doyenne ou le doyen détermine, lors de la réception de preuve que ledit matériel dans le dossier de la ou du membre est faux, non pertinente ou inexacte ; ou

(b) quarante-huit (48) mois après la date à laquelle l'avertissement ou la réprimande a été émis à la ou au membre, sauf si (i) l'avertissement ou la réprimande indique expressément le contraire ou (ii) d'autres réprimandes ou avertissements sont remis à la ou au membre et celle-ci ou celui-ci n'obtient pas un règlement favorable par grief;

***12.1.2** No anonymous documentation shall be kept in a Member's file. "Anonymous documentation" means unsigned letters, documents and petitions. Collective teacher evaluations and minutes of meetings are not considered to be anonymous.

***12.1.3** **Status of files before 1981** Documents obtained under protection of confidentiality before May 1, 1981, remain confidential. However, when any material that was in the confidential section of the file before May 1, 1981 is considered in a personnel decision in accordance with this agreement, the Member shall receive copies of all such material in accordance with the provisions of 12.4.2 and the Member may deposit written comments regarding such material.

***12.1.4** Upon reasonable notice, a Member, or their delegate duly authorized in writing, may consult the personal and career development section of the member's file, at the office of the Dean during business hours and may obtain at their own expense copies of any documents therein. Access shall be in the presence of the Dean or their delegate. Under no circumstances can the file itself nor any part of the file be removed from the Dean's office by the Member or their delegate.

***12.1.5** Members may respond in writing to any material in their faculty file. When a Member chooses to respond in writing to a document in the confidential section of their file, they shall respond to the redacted version. The responses will be appended to both the original and redacted document.

***12.1.6** **Removal of materials from the file** The materials shall only be removed from the file in the following circumstances:

(a) once the Dean determines, upon receipt of proof that the said material is false, irrelevant or inaccurate information in a Members file; or

(b) all warnings/reprimands and all documents associated with them shall be removed from the Member's file forty-eight (48) months after the date on which the warning/reprimand was given to the Member, unless: (i) the warning/reprimand clearly states otherwise, or (ii) the Member has been given further warnings or reprimands and does not successfully grieve the matter;

(c) par consentement mutuel entre la doyenne ou le doyen et la ou le membre.

(c) by mutual consent of the Dean and the Member.

Section 12.2 Partie du dossier au Service des ressources humaines – Human Resources part of the Member's file

12.2.1 La partie du dossier de la ou du membre au Service des ressources humaines, regroupe les documents portant sur les avantages sociaux, le salaire et les retenues salariales et, s'il y a lieu, le statut d'invalidité de la ou du membre.

***12.2.1** The Human Resources part of a Member's file contains documents pertaining to fringe benefits, salary and deductions, and the Member's disability status (if any).

***12.2.2** La doyenne ou le doyen n'a pas accès aux documents relatifs aux retenues salariales, sauf si la ou le membre y consent. La doyenne ou le doyen n'a accès aux documents concernant l'invalidité d'une ou d'un membre, s'il y en a, sans son consentement que si cette information est nécessaire pour évaluer la capacité de la ou du membre à remplir sa charge de travail.

12.2.2 The Dean shall not have access to documents pertaining to salary deductions unless the Member so consents. The Dean shall have access to material on the Member's disability status (if any) without the Member's consent only if this information is necessary for assessing the Member's capacity to carry out their workload.

Section 12.3 Partie de la faculté : section développement de carrière – Faculty File: Career development

12.3.1 Cette partie du dossier est accessible par la ou le membre, sa directrice ou son directeur, le CPED, la doyenne ou le doyen, le CPEF et le Comité mixte. Il se compose :

(i) de toute documentation relative au recrutement de la ou du membre incluant les lettres de recommandation (versions caviardées) ;

(ii) de tous les documents de demande de congé universitaire conformément au présent accord ;

(iii) de tout renouvellement de contrat ainsi que toute documentation de promotion et de permanence conformément au présent accord incluant les lettres envoyées aux et reçues des évaluatrices extérieures ou des évaluateurs extérieurs (versions caviardées) ;

(iv) des rapports annuels ;

(v) des affectations de la charge de travail ; et

(vi) des évaluations directes de l'enseignement par des pairs (version caviardée).

***12.3.1** This section of the file is accessible to the Member, their chair, DTPC, Dean, FTPC and the Joint Committee. It consists of:

(i) all documentation related to the hiring of a Member including letters of recommendation (identity redacted);

(ii) all academic leave application documentation referred to in this agreement

(iii) all contract renewal and promotion and tenure application documentation referred to in this agreement including letters sent to and received from outside evaluators (identity redacted);

(iv) annual reports;

(v) workload assignments; and

(vi) direct peer review of teaching (identity redacted).

Section 12.4 Partie de la faculté : section confidentielle – Faculty File: Confidential

12.4.1 L'accès à cette section du dossier est régi par la doyenne ou le doyen et se compose :

(i) d'un inventaire du contenu (peut être divulgué seulement à la ou au membre ou à sa déléguée ou son délégué) ;

***12.4.1** Access to this section is regulated by the Dean and consists of:

(i) an inventory of the contents (may be disclosed only to the Member or their delegate);

(ii) des lettres de recommandation d'embauche non caviardée (peuvent être divulguées au CPED, à la directrice ou au directeur, au CPEF, et au Comité mixte au moment de l'embauche) ;

(iii) des lettres envoyées aux et reçues des évaluatrices extérieures ou des évaluateurs extérieurs non caviardées (peuvent être divulguées au CPEF et au Comité mixte lors de l'étude d'un dossier de promotion et permanence) ;

(iv) des plaintes non caviardées (peuvent être divulguées à la ou au membre si la lettre de plainte est utilisée à des mesures disciplinaires en vertu de l'article 39) ;

(v) des évaluations directes de l'enseignement par des pairs non caviardés (peut être divulguée au CPEF et à la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou au Provost et vice-recteur aux affaires académiques).

12.4.2 Lorsqu'elle ou lorsqu'il verse du matériel à la partie confidentielle du dossier de la ou du membre, la doyenne ou le doyen ou sa déléguée ou son délégué doit envoyer à la ou au membre une copie de ce matériel en n'y enlevant que les passages pouvant servir à identifier l'auteure ou l'auteur de l'évaluation ou de la plainte, selon le cas.

(ii) non-redacted hiring letters of recommendation (may be disclosed only to DTPC, Chair, FTPC and Joint Committee at the time of hire);

(iii) non-redacted letters sent to and received from outside evaluators (may be disclosed to only FTPC and Joint Committee at the time of promotion and tenure);

(iv) non-redacted complaints (may be disclosed only to the Member if the complaint letter is used in disciplinary measures pursuant to article 39);

(v) non-redacted direct peer reviews of teaching (may be disclosed to only FTPC and the Provost and Vice-President Academic Affairs).

***12.4.2** When placing material in the confidential section of the file, the Dean or their delegate shall forward to the Member a copy of that material, deleting only passages which could identify the author of the complaint or evaluation, as the case may be.

Section 12.5 Partie de la faculté : section personnelle – *Faculty File: Personal

Cette section de la partie de la faculté est accessible à la ou au membre et sa doyenne ou son doyen. Il se compose de tous les autres documents y compris les plaintes qui ne sont pas expressément mentionnés dans les sections précédentes et seront conservés dans le dossier personnel (identité caviardée). Ceci inclut mais ne se limite pas aux rapports annuels (à l'exception du processus lié à 23.2.3), aux subventions, aux brevets, aux contrats, aux fonds de recherche et aux frais de déplacement.

This section of the faculty file is accessible to the Member and their Dean. It consists of all other documents not specifically referred to in the previous sections and will be stored in the Personal file including complaints (identity redacted). This includes but is not limited to annual reviews (with the exception of the process related in 23.2.3), grants, patents, contracts, research funds and travel expenses.

ARTICLE 13 Griefs et arbitrage – Grievances and arbitration

Section 13.1 Définitions – *Definitions

GRIEF : une mésentente qui survient entre les parties de la présente convention, ou entre une ou un membre ou des membres et l'Employeur, relativement à l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention collective, y compris toute question portant sur l'arbitrabilité d'une affaire.

GRIEVANCE: a difference between the Parties to this agreement, or between a Member or Members and the Employer, arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of this collective agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable.

GRIEF PRIVE : un grief amorcé par une ou un membre ou des membres constitue un *grief privé* et le demeure jusqu'à ce qu'il ait été assumé par l'Association conformément à 13.6.1. Un grief privé peut être maintenu au-delà de la réunion de la deuxième étape seulement lorsque la question en litige a trait à une décision de l'Employeur concernant la permanence, la promotion ou une mesure disciplinaire.

PARTIES : aux fins du présent article, les *parties à un grief*, à savoir l'Association et l'Employeur, sauf dans le cas d'un grief privé où il s'agit d'une ou d'un membre ou des membres lésées ou des membres lésés et de l'Employeur.

PLAIGNANTE OU PLAIGNANT : la ou le membre, les membres, l'Association ou l'Employeur amorçant un grief.

GRIEVOR: the Member, Members, Association or Employer initiating a grievance.

PARTIES: for the purposes of this article, the *Parties to the grievance*, being the Association and the Employer, except in the case of a private grievance where they are the aggrieved Member or Members and the Employer.

PRIVATE GRIEVANCE: a grievance which is initiated by a Member or Members is deemed a *private grievance* unless and until assumed by the Association in accordance with 13.6.1. A private grievance may be pursued beyond Step 2 only where the subject matter involves an Employer decision with respect to tenure, promotion or discipline.

Section 13.2 Dispositions générales – General

13.2.1 Tout grief présenté contre l'Employeur par une ou un membre ou des membres peut être assumé par l'Association, auquel cas l'Association remplace la ou le membre ou les membres comme partie.

13.2.2 Seule une partie a le pouvoir de régler ou de retirer un grief. Toutefois, il est entendu que l'Association ne poursuivra pas le grief d'une ou d'un membre qu'elle ou qu'il a assumé lorsque la plaignante ou le plaignant désire le régler ou le retirer, et ce sans préjudice quant à la position de l'Association en cas de griefs subséquents de nature semblable.

13.2.3 Les délais pour la soumission d'avis de désaccord aux termes de 13.3.1 et pour la soumission, des griefs aux termes de 13.4.1sont obligatoires, pourvu que la lettre de la doyenne ou du doyen ou de l'Employeur à la ou au membre l'informant des recommandations ou de la décision en question mentionne explicitement le délai prescrit pour la soumission d'un avis de désaccord ou d'un grief, selon le cas, et renvoie à 13.3.1 ou 13.4.1 respectivement. Tout autre délai est directif et peut par ailleurs être modifié ou prolongé par accord entre les parties à la présente convention.

13.2.4 Lorsqu'un mémoire tel qu'il est décrit à 13.3.5 ou 13.4.5, n'est pas signé ou lorsqu'une disposition prévue dans le présent article n'est pas exécutée dans les délais prescrits au présent article ou au moment convenu par les agentes ou agents de liaison, la plaignante ou le plaignant peut soumettre son cas à la prochaine étape, comme si elle ou il avait reçu une réponse négative ou un refus.

13.2.5 Lorsqu'aucune démarche n'est prise pour soumettre la question à la prochaine étape, ou lorsque la plaignante ou le plaignant, sans motif valable, n'assiste pas à une réunion pré-grief ou à une réunion de première étape, le désaccord ou le grief est réputé être retiré ou réglé, selon le cas.

***13.2.1** Any grievance initiated by a Member or Members against the Employer may be assumed by the Association, at which point the Association replaces the Member(s) as a Party.

***13.2.2** Only a Party shall have the authority to settle or withdraw a grievance. It is understood, however, that the Association shall not pursue a Member's grievance which it has assumed where the grievor wishes to settle or withdraw the grievance, but this shall be without prejudice to the position of the Association in dealing with subsequent grievances of a similar nature.

***13.2.3** The time limits for filing of letters of disagreement under 13.3.1 and for the initiation of grievances under 13.4.1 are mandatory, provided that the letter from the Dean or the Employer to the Member, giving notice of the recommendation or decision in question, contains an explicit mention of the time limit for filing a letter of disagreement or grievance, as the case may be, and a reference to 13.3.1 or 13.4.1 respectively. All other time limits are directory, and moreover they may be altered or extended by agreement of the Parties to this agreement.

***13.2.4** If a memorandum under either 13.3.5 or 13.4.5 is not executed, or any other step in this article is not carried out within the time limits prescribed in this article, or such other time as agreed to by the Liaison Officers, the grievor may submit the matter to the next step as if a negative reply or denial had been received.

***13.2.5** Where no action is taken to submit the matter to the next step, or where the grievor, without good reason, fails to attend a pre-grievance or Step 1 meeting, the disagreement or grievance shall be deemed to have been withdrawn or settled, as the case may be.

13.2.6 Sauf accord contraire entre les parties, les renseignements échangés et les propositions de règlement faites à une réunion pré-grief ou à une réunion de première étape sont confidentiels et sont réputés être échangés ou faits sous toutes réserves.

13.2.7 Sur demande écrite de la ou du membre, la doyenne ou le doyen doit envoyer à la ou au membre, au moins cinq (5) jours ouvrables avant une réunion pré-grief ou de première étape, une liste de tous les documents liés à la question et qui furent étudiés par le CPED, la directrice ou le directeur, le CPEF, ou la doyenne ou le doyen.

13.2.8 L'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur transmet à l'agente ou l'agent de liaison de l'Association, dans le plus bref délai, une copie de tout mémoire, avis de grief, lettre de désaccord, soumission de grief à la médiation ou des avis de soumission à l'arbitrage et des avis de l'heure et de l'endroit de la médiation ou d'un tribunal d'arbitrage.

13.2.9 Il est entendu que le règlement d'un grief lors d'une réunion pré-grief, ou le règlement ou l'abandon d'un grief privé, ou une sentence concernant un grief privé, ne constitue pas un précédent à utiliser contre l'Association ou l'Employeur lors d'un grief ou d'un arbitrage ultérieur.

13.2.10 Lorsqu'un grief est déposé contre une décision de l'Employeur, ladite décision demeure valable et exécutoire jusqu'à ce que et à moins que l'Employeur révoque sa décision, ou qu'un tribunal d'arbitrage émette un ordre intérimaire concernant le grief, ou qu'il y ait règlement définitif et exécutoire par un tribunal d'arbitrage soutenant le grief, ou qu'il y ait règlement du grief.

13.2.11 Les parties prendront toutes les dispositions raisonnables pour régler des questions de procédure avant la médiation ou l'arbitrage.

***13.2.6** Unless the Parties expressly agree otherwise, all exchanges of information and offers of settlement at a pre-grievance or Step 1 meeting shall be kept confidential by the participants and shall be deemed to have been made without prejudice.

***13.2.7** Upon written request from the Member, the Dean will forward to the Member, no later than five (5) working days prior to a pre-grievance or Step 1 meeting, a list of all documents related to the matter which were considered by the DTPC, chair, FTPC, or Dean.

***13.2.8** The Employer's Liaison Officer shall without undue delay forward to the Association's Liaison Officer a copy of any letter of disagreement, brief, notice of grievance, referral of the grievance to mediation, or notice of referral to arbitration, and notice of the time and place of any mediation or a board of arbitration.

***13.2.9** It is understood and agreed that any settlement at a pre-grievance meeting, or any settlement, abandonment or award with respect to a private grievance shall not constitute a precedent to be used against the Association or the Employer in any subsequent grievance or arbitration.

***13.2.10** Where a grievance is filed against an Employer decision, the Employer decision shall stand and remain effective until and unless the Employer reverses its decision, or arbitration board has issued an interim order with respect to the grievance, or there has been a final and binding determination by an arbitration board upholding the grievance, or there has been settlement.

***13.2.11** The Parties shall make every reasonable effort to resolve matters of a purely procedural nature prior to mediation or arbitration.

Section 13.3 Avant le grief : Recommandation défavorable – Pre-grievance: Unfavourable recommendation

13.3.1 Lorsqu'une recommandation faite aux termes de la présente convention au Comité mixte ou au Bureau des gouverneurs est défavorable à la ou au membre, ou est fondée sur un vote partagé, la ou le membre peut soumettre une *lettre de désaccord* à l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception, ou la présumée réception -- en vertu de 5.2.1 -- de la recommandation. Il est entendu que si la ou le membre ne soumet pas une telle lettre de désaccord, elle ou il ne peut prendre aucune autre démarche pour contester la recommandation et la ou le membre ou l'Association n'a pas le droit de déposer un grief contre une décision prise à la suite d'une telle recommandation, sauf si l'avis de recommandation néglige de mentionner le délai

***13.3.1** Where a recommendation pursuant to this agreement to the Joint Committee or Board of Governors is unfavourable to the Member, or is based on a tied vote, the Member may forward a *letter of disagreement* to the Employer's Liaison Officer within ten (10) working days of the Member receiving, or being deemed pursuant to 5.2.1 to have received, notice of the recommendation. It is understood that if the Member does not file such a letter of disagreement, no further actions may be taken by the Member to dispute the recommendation and the Member or the Association shall not be entitled to file a grievance with respect to a decision made in pursuance to such recommendation, unless the notice of the recommendation fails to contain an explicit mention of the time limit

précis pour soumettre une lettre de désaccord et de renvoyer au 13.3.1, dans quel cas les délais pour soumettre une telle lettre seront prolongés jusqu'à dix (10) jours ouvrables après que la ou le membre prend connaissance ou devrait normalement avoir pris connaissance des dispositions susmentionnées concernant la lettre de désaccord ; il est entendu que la simple existence de la présente convention collective ne doit pas être vue en elle-même ou par elle-même comme une preuve que la ou le membre aurait dû avoir connaissance de la présente sous-section.

13.3.2 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la soumission de sa lettre de désaccord, la ou le membre peut présenter un mémoire à l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur, dans lequel elle ou il énonce les raisons de son désaccord et toutes preuves qu'elle ou qu'il considère pertinentes.

13.3.3 Lorsqu'une ou un membre soumet une lettre de désaccord, tout délai fixé pour la prise d'une décision en vertu d'autres articles de la présente convention, ou concernant les démarches à suivre dans l'affaire, est prolongé de vingt (20) jours ouvrables.

13.3.4 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du mémoire, ou au moment convenu par les agentes ou les agents de liaison, l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur organise une réunion à laquelle assistent les agentes ou les agents de liaison ou leurs déléguées ou leurs délégués, la membre intéressée ou le membre intéressé et la doyenne ou le doyen. Les dispositions de 13.4.3 s'appliquent à de telles réunions, *mutatis mutandis*.

13.3.5 **Mémoire pré-grief** Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite réunion, ou dans tout autre délai fixé par les agentes ou les agents de liaison, les résultats de la réunion sont consignés dans un mémoire que doivent signer les agentes ou les agents de liaison et dont une copie doit parvenir aux personnes ayant assisté à la réunion.

13.3.6 Lorsque les questions en litige ne sont pas réglées par la procédure susmentionnée, la ou le membre peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du mémoire pré-grief, transmettre à l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur une demande pour que sa lettre de désaccord et son mémoire soient présentés au Comité mixte ou au Bureau des gouverneurs, selon le cas, accompagnés, le cas échéant, du mémoire supplémentaire présenté par la ou le membre et comportant des modifications ou des additions que la ou le membre juge pertinentes.

13.3.7 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande faite aux termes de 13.3.6, l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur envoie au Comité mixte ou au Bureau des gouverneurs :

for filing a letter of disagreement and a reference to 13.3.1, in which case time limits for filing a letter of disagreement shall be extended until ten (10) working days after the Member becomes aware or reasonably should have been aware of the above provisions concerning a letter of disagreement, it being understood that the mere existence of this collective agreement shall not in and of itself be taken as evidence that the Member should have been aware of this subsection.

***13.3.2** Within twenty (20) working days of forwarding a letter of disagreement, the Member may forward a brief to the Employer's Liaison Officer, outlining the reasons for the disagreement and any evidence which the Member considers relevant.

***13.3.3** Where a Member files a letter of disagreement, any time limit set for the taking of a decision provided for in other articles of this agreement or in relation to the processing or progress of the matter concerned shall be extended by twenty (20) working days.

***13.3.4** The Employer's Liaison Officer shall arrange for a meeting to be held within ten (10) working days of receipt of the brief, or such other time as agreed to by the Liaison Officers, to be attended by the Liaison Officers or their delegates, the concerned Member, and the Dean. The provisions of 13.4.3 apply to such a meeting, *mutatis mutandis*.

***13.3.5** **Pre-grievance memorandum** Within five (5) working days of the conclusion of the above meeting, or such other delay as agreed to by the Liaison Officers, the result of the meeting shall be set out in a memorandum signed by the Liaison Officers and copies thereof shall be forwarded to the persons who attended the meeting.

***13.3.6** Where the matters at issue are not resolved by the above process, the Member may, within five (5) working days of receipt of the pre-grievance memorandum, forward to the Employer's Liaison Officer a request that the letter of disagreement and brief be submitted to the Joint Committee or Board of Governors, as the case may be, along with any supplementary brief filed by the Member containing any alterations or additions the Member considers appropriate.

***13.3.7** The Employer's Liaison Officer shall, within ten (10) working days of receipt of the request under 13.3.6, forward to the Joint Committee or Board of Governors the following:

(a) la lettre de désaccord et, s'il y a lieu, le mémoire de la ou du membre ;

(b) le mémoire pré-grief, s'il y a lieu ;

(c) le mémoire supplémentaire de la ou du membre, s'il y a lieu ;

(d) les commentaires de la doyenne ou du doyen, s'il y a lieu, au sujet du mémoire ou du mémoire supplémentaire de la ou du membre.

13.3.8 Un exposé écrit de la décision prise par le Comité mixte ou le Bureau des gouverneurs et de ses motifs est envoyé à la ou au membre et aux agentes ou aux agents de liaison des parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception des documents soumis aux termes de 13.3.7.

13.3.9 Les dispositions de la présente section s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux décisions du Comité d'administration concernant les demandes d'engagement continu, de promotion ou de congé des bibliothécaires syndiquées ou des bibliothécaires syndiqués, ou les demandes de congé professionnel des membres du personnel enseignant de langue.

Section 13.4 Étape 1 : Présentation d'un grief – Step 1: Filing a grievance

13.4.1 La plaignante ou le plaignant transmet un *avis de grief* écrit à l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur, exposant la nature du grief et le recours demandé, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident ou la date à laquelle la ou le membre a eu connaissance de l'incident, ou la date à laquelle la ou le membre a reçu, ou est réputée ou réputé avoir reçu aux termes de 5.2.3, la décision donnant lieu au grief.

13.4.2 **Réunion de première étape** Une réunion de première étape doit se tenir pas plus de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grief ou au moment convenu par les agentes ou les agents de liaison, à laquelle assistent les agentes ou les agents de liaison ou leurs déléguées ou leurs délégués, la plaignante ou le plaignant et la doyenne ou le doyen, étant entendu que :

(a) dans le cas d'un grief présenté contre la décision du Comité mixte, du Bureau des gouverneurs ou du Comité d'administration, la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques ou sa déléguée ou son délégué remplace la doyenne ou le doyen ;

(b) dans le cas d'un grief collectif, une porte-parole autorisée ou un porte-parole autorisé représente le groupe à la réunion et transmet aux agentes ou aux agents de liaison une liste écrite des membres du groupe ;

(a) the letter of disagreement and, if any, the Member's brief;

(b) the pre-grievance memorandum, if any;

(c) the Member's supplementary brief, if any;

(d) comments by the Dean, if any, regarding the Member's brief or supplementary brief.

***13.3.8** A written statement of the decision of the Joint Committee or Board of Governors and its reasons therefor shall be forwarded to the Member and the Parties' Liaison Officers within thirty (30) working days of receipt of the material submitted pursuant to 13.3.7.

***13.3.9** The provisions of this section apply, *mutatis mutandis*, to decisions by the Administrative Committee regarding a Librarian Member's application for continuing appointment, promotion, or leave, or a Language Teacher's application for professional leave.

***13.4.1** The grievor shall forward a written *notice of grievance* to the Employer's Liaison Officer, stating the nature of the grievance and the remedy sought, within fifteen (15) working days of the occurrence of the incident or the date the Member had notice of the event in question, or the date the Member received, or was deemed pursuant to 5.2.3 to have received, the decision giving rise to the grievance.

***13.4.2** **Step 1 meeting** A Step 1 meeting shall take place no more than fifteen (15) working days of receipt of the written notice of grievance, or such other time as agreed to by the Liaison Officers, to be attended by the Liaison Officers or their delegates, the grievor, and the Dean, it being understood that:

(a) in the case of a grievance against a decision of the Joint Committee, Board of Governors, or Administrative Committee, the Provost and Vice-President Academic Affairs or their delegate shall replace the Dean;

(b) in the case of a group grievance, an authorized spokesperson shall attend for the group and shall deliver to the Liaison Officers, in writing, a list of the members of the group;

(c) dans le cas d'un grief présenté par l'Association, la présidente ou le président de l'Association ou sa déléguée ou son délégué assiste à la réunion à titre de plaignante ou de plaignant.

Nonobstant ce qui précède, en cas de grief présenté contre la décision du Comité mixte sur le report ou le refus d'une demande de promotion et de permanence ou d'une demande de promotion, et ce, suite à une recommandation positive du CPEF, les parties s'entendent pour remplacer la réunion de première étape par une séance de médiation avec une médiatrice ou un médiateur faisant l'objet d'un consensus. La séance de médiation doit avoir lieu au plus tard quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grief ou à tout autre moment convenu par les agentes ou les agents de liaison ou leurs déléguées ou leurs délégués. Si la médiation échoue, le grief contournera l'étape 2 et pourra passer directement à la troisième étape : l'arbitrage, conformément à 13.5.7.

Il est entendu qu'en cas de report ou de refus d'une demande de promotion et de permanence ou d'une demande de promotion, la séance de médiation sera désignée, *mutatis mutandis*, en tant que réunion de première étape.

13.4.3 **Renonciation à une réunion de première étape** Les parties peuvent accepter, par écrit, de renoncer à la réunion de première étape, auquel cas les délais des étapes suivantes sont fixés à compter de la date de la signature de l'accord renonçant à la réunion.

13.4.4 L'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur donne à toutes personnes tenues d'assister à la réunion de première étape un avis d'au moins quarante-huit (48) heures de l'heure et du lieu de la réunion.

13.4.5 **Étape 1 - mémoire** Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la conclusion de la réunion de première étape, ou dans tout autre délai que fixent les agentes ou les agents de liaison, les résultats de la réunion sont consignés dans un mémoire que doivent signer les agentes ou les agents de liaison et dont une copie doit parvenir aux personnes ayant assisté à la réunion.

13.4.6 À moins d'indication contraire du présent article ou que les agentes ou les agents de liaison en conviennent autrement, tout grief peut procéder à la deuxième étape : la médiation.

Section 13.5 Étape 2 : Médiation – Step 2: Mediation

13.5.1 Lorsqu'un grief n'est pas réglé à la première étape, la plaignante ou le plaignant peut soumettre le grief à la médiation en envoyant à l'agente ou l'agent de liaison de l'autre partie une demande à cet effet, dans les dix (10) jours ouvrables suivant

(c) in the case of a grievance initiated by the Association, the president of the Association or their delegate shall attend as the grievor.

Notwithstanding the above, in the case of a grievance against a decision of the Joint Committee to defer or refuse promotion and tenure or promotion application following a positive recommendation from the FTPC, the Parties agree to replace the Step 1 meeting with a mediation session with a mutually agreed-to mediator. The mediation session shall take place no more than fifteen (15) working days of receipt of the written notice of grievance or such other time as agreed to by the Liaison Officers or their delegates. If mediation is unsuccessful, the grievance will bypass Step 2 and may be referred directly to Step 3: Arbitration pursuant to section 13.5.7.

It is agreed that this mediation session will be referred to as the Step 1 meeting, *mutatis mutandis*, for all deferral or denial of a promotion and tenure or promotion applications.

***13.4.3** **Waiver of Step 1 meeting** The Parties may consent, in writing, to waive the Step 1 meeting requirement, in which case the time limits for any following steps shall be counted from the date of their signing the agreement to waive the meeting.

***13.4.4** The Employer's Liaison Officer shall give all persons required to attend the Step 1 meeting at least forty-eight (48) hours' notice of the time and place of the meeting.

***13.4.5** **Step 1 memorandum** Within five (5) working days of the conclusion of the Step 1 meeting, or such other delay as agreed to by the Liaison Officers, the result of the meeting shall be set out in a memorandum signed by the Liaison Officers and copies thereof shall be forwarded to the persons who attended the meeting.

***13.4.6** Unless otherwise provided in this article or agreed to by the Liaison Officers, all grievances may proceed to Step 2: Mediation.

***13.5.1** Where a grievance is not resolved at Step 1, the grievor may submit the grievance to mediation by forwarding to the other Party's Liaison Officer a request to that effect within ten (10) working days of receipt of the signed Step 1

la réception du mémoire de première étape signé. Si la plaignante ou le plaignant ne soumet pas une demande à la médiation, le grief peut être renvoyé à la troisième étape : l'arbitrage, conformément à l'article 13.5.7.

13.5.2 L'agente ou l'agent de liaison doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief à la médiation tel que prévu à 13.5.1, aviser l'agente ou l'agent de liaison de l'autre partie si elle ou il accepte ou non la médiation. Si la médiation est refusée, le grief peut être renvoyé à la troisième étape : l'arbitrage, conformément à l'article 13.5.7.

13.5.3 Une médiatrice ou un médiateur externe sera nommé par l'Employeur et l'Association dans les dix (10) jours ouvrables conformément à l'article 13.5.2, et l'Employeur et l'Association conviendront également de la durée requise pour la médiation, qui peut être prolongée à la demande de l'Employeur ou de l'Association. La médiation sera convoquée dans un délai raisonnable.

13.5.4 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la conclusion de la médiation, la médiatrice ou le médiateur émet un rapport précisant si l'Employeur et la plaignante ou le plaignant ont été en mesure de résoudre le désaccord.

13.5.5 Si le désaccord n'est pas résolu à la médiation, le grief peut être renvoyé à la troisième étape : l'arbitrage, conformément à l'article 13.5.7. Si le grief n'est pas renvoyé à l'arbitrage, il sera réputé retiré ou réglé conformément à l'article 13.2.5.

13.5.6 **Coûts** L'Employeur et l'Association partagerons les coûts de la médiatrice ou du médiateur à parts égales.

13.5.7 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du rapport de la médiatrice ou du médiateur selon la deuxième étape : la médiation, ou de l'avis de refus de médiation de l'une ou l'autre des parties, ou dans les cas qui ne passent pas par la deuxième étape : la médiation, l'une ou l'autre des parties informera, au moyen d'un avis écrit de Renvoi à l'arbitrage transmis par une agente ou un agent de liaison à l'agente ou l'agent de liaison de l'autre partie, si la plaignante ou le plaignant demande que le grief soit renvoyé à l'arbitrage. L'avis indiquera brièvement par écrit à l'autre partie la nature du grief et le nom de la plaignante ou du plaignant ou des plaignantes ou des plaignants. Dans les cas touchant l'attribution d'un progrès de base, les congés (y compris les congés universitaires et professionnels), le non-renouvellement d'un engagement régulier à durée limitée ou la remise d'une réprimande écrite, il y a un tribunal d'arbitrage composé d'une personne. Dans les autres cas, il y a un tribunal composé de trois personnes, à moins d'indication contraire par les parties.

memorandum. Should the grievor not request mediation, the grievance may be referred to Step 3: Arbitration pursuant to section 13.5.7.

***13.5.2** The Liaison Officer shall, within ten (10) working days following receipt of the request for Mediation under 13.5.1, advise the other Party's Liaison Officer whether or not they accept Mediation. If Mediation is refused, the grievance may be referred to Step 3: Arbitration pursuant to 13.5.7.

***13.5.3** A third-party external mediator shall be appointed by the Employer and the Association within ten (10) working days following section 13.5.2, at which time the Employer and the Association shall also agree to the length of time required for Mediation, which can be prolonged at the request of either the Employer or the Association. The Mediation shall be convened within a reasonable time period.

***13.5.4** Within five (5) working days of the conclusion of the Mediation, the mediator shall issue a report stating whether the Employer and the grievor were able to resolve the matter.

***13.5.5** If the matter is not resolved at Mediation, the grievance may be referred to Step 3: Arbitration pursuant to section 13.5.7. If the grievance is not referred to arbitration, the grievance shall be deemed withdrawn or settled pursuant to section 13.2.5.

***13.5.6** **Costs** The Employer and the Association shall share the costs of the mediator equally.

***13.5.7** Within fifteen (15) working days following receipt of the mediator's report in Step 2: Mediation, or the receipt of the Meditation refusal of either Party, or in cases which bypass Step 2: Mediation, either Party will inform, by way of a written Referral to Arbitration notice forwarded by one Liaison Officer to the other Party's Liaison Officer, whether the grievor will be requesting that the grievance be referred to arbitration. The notice shall briefly state the nature of the grievance and the name of the grievor(s). In cases involving the giving of basic progress, leaves (including academic and professional leaves), the non-renewal of a limited term regular appointment, or the issuance of a written reprimand, there shall be a one-person board of arbitration. In all other cases, there shall be a three-person board of arbitration, unless otherwise agreed by the Parties.

Section 13.6 Étape 3 : Arbitrage – Step 3: Arbitration

13.6.1 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief à l'arbitrage, la plaignante ou le plaignant (ou l'Association lorsque le grief a été assumé) envoie un avis de Confirmation d'arbitrage indiquant :

(a) la question à soumettre à l'arbitrage ;

(b) le nom de la représentante ou du représentant de la plaignante ou du plaignant (ou de l'Association lorsque celle-ci assume le grief au tribunal d'arbitrage, pour les cas présentés devant un tribunal de trois personnes en vertu de 13.5.7 ; et

(c) l'identité de la plaignante ou du plaignant ou des plaignantes ou des plaignants et la classification du grief (grief de l'Association, grief privé ou grief de l'Employeur), ainsi que les parties au grief.

13.6.2 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la Confirmation d'arbitrage supplémentaire prévu à 13.6.1, la partie qui reçoit l'avis doit transmettre une réponse écrite indiquant le nom de sa représentante ou de son représentant au tribunal d'arbitrage, pour les cas présentés devant un tribunal de trois personnes en vertu de 13.6.1, et toute objection à la question formulée.

13.6.3 **Présidente ou président du tribunal d'arbitrage** Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la réponse à l'avis de soumission d'un grief à l'arbitrage, ou lorsqu'il n'y a pas une telle réponse dans le cas d'un tribunal d'une personne, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception de l'avis supplémentaire prévue à 13.6.1, les parties désignent une présidente ou un président du tribunal d'arbitrage. Lorsque les parties sont incapables de s'entendre sur le choix d'une présidente ou d'un président dans le délai mentionné ci-dessus, les parties à la convention collective choisissent la présidente ou le président par tirage au sort parmi une liste de quatre (4) arbitres, chaque partie à la convention collective en proposant deux (2) à partir d'une liste de quatre (4) noms proposés par l'autre partie. Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage composé d'une seule personne, le terme présidente ou président signifie seule ou seul arbitre.

13.6.4 **Personnes exclues des tribunaux d'arbitrage** Le personnel de l'Université d'Ottawa, les membres du Bureau des gouverneurs ou du Sénat de l'Université d'Ottawa et les personnes qui ont eu à s'occuper du cas soumis à un tribunal d'arbitrage, ou dans une tentative de règlement du cas, ne peuvent être membre du tribunal d'arbitrage.

***13.6.1** Within fifteen (15) working days following the forwarding of the Referral to Arbitration, the grievor (or the Association, where the grievance has been assumed) shall forward an Arbitration Confirmation notice stating:

(a) the question to be submitted to arbitration;

(b) the grievor's (or the Association's, where the grievance has been assumed) nominee to the board of arbitration, in cases to be heard by a three-person board as determined under 13.5.7; and

(c) identification of the grievor(s) and the classification of the grievance as an Association, private, or Employer grievance and the Parties to the grievance.

***13.6.2** Within ten (10) working days following receipt of the Arbitration Confirmation provided for in 13.6.1, the recipient shall forward a written reply, stating the recipient's nominee to the board of arbitration, in cases to be heard by a three-person board as determined under 13.6.1, and any objections to the question formulated.

***13.6.3** **Chair of board of arbitration** Within fifteen (15) working days following receipt of the reply to the notice of referral to arbitration, or, where there is no such reply in cases of a one-person board of arbitration, within twenty-five (25) working days following receipt of the supplementary notice provided for in 13.6.1, the Parties shall appoint a chair of the board of arbitration. In the event that the Parties are unable to agree upon a chair within the above time limit, the Parties to the collective agreement shall choose the chair by lot from a list of four (4) arbitrators, each Party to the collective agreement proposing two (2) taken from a list of four (4) names submitted by the other. In the case of a one-person board of arbitration, the term chair shall be read as sole arbitrator.

***13.6.4** **Exclusions from boards of arbitration** No person who is an employee of the University of Ottawa or a member of the Board of Governors or Senate of the University of Ottawa, or who has been involved with or has attempted to negotiate or settle the matter being placed before a board of arbitration shall be a member of the board of arbitration.

13.6.5 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, composé de trois personnes, une décision prise par au moins deux (2) membres du tribunal d'arbitrage est finale et lie les parties. Lorsque le tribunal ne réussit pas à prendre une décision appuyée par au moins deux (2) membres, la décision que prend la présidente ou le président est définitive et lie les parties.

13.6.6 Attributions et pouvoirs d'un tribunal d'arbitrage

13.6.6.1 Un tribunal d'arbitrage a le devoir et le pouvoir de statuer sur tous les aspects du litige survenu entre les parties. Il jouit de tous les pouvoirs d'une ou un arbitre ou d'un tribunal d'arbitrage conformément à la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, telle qu'elle est modifiée de temps à autre.

13.6.6.2 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, il n'est pas du ressort d'un tribunal d'arbitrage de modifier la présente convention collective ou de prendre des mesures incompatibles avec ladite convention, étant entendu que le tribunal d'arbitrage n'est pas privé d'entendre un grief et de prononcer une sentence arbitrale en raison d'un vice de forme mineur ou d'une irrégularité mineure de procédure.

13.6.6.3 Nonobstant 12.4.1 et 12.5, l'identité de l'auteure ou l'auteur d'un document confidentiel peut être dévoilée aux membres d'un tribunal d'arbitrage ou aux parties au grief lorsque la présidente ou le président du tribunal décide que l'identité de l'auteure ou de l'auteur d'un tel document est pertinente dans l'issue du grief. Dans tel cas le tribunal d'arbitrage peut utiliser ce renseignement aux fins de sa décision mais doit en préserver le caractère confidentiel dans sa sentence arbitrale.

13.6.7 **Coûts** Chaque partie assume les coûts de sa représentante ou son représentant à un tribunal d'arbitrage ; cependant, les honoraires et autres frais de la présidente ou du président sont partagés également entre les parties, sauf dans les cas exposés à 13.7.1 ci-dessous, étant entendu que le tribunal d'arbitrage peut, dans des circonstances exceptionnelles, en décider autrement.

Section 13.7 Griefs privés – Private grievances

13.7.1 Si une ou un membre soumet un grief privé à l'arbitrage, les coûts de la présidente ou du président sont partagés également entre la ou le membre et l'Employeur lorsque la ou le membre a gain de cause. Si la ou le membre n'a pas gain de cause, les coûts de la présidente ou du président sont entièrement assumés par la ou le membre, étant entendu que le tribunal d'arbitrage peut en décider autrement.

***13.6.5** In the case of a three-person board of arbitration, a decision by at least two (2) members of the board of arbitration shall be final and binding on the Parties. In the event that the board fails to arrive at a decision supported by at least two (2) members, the decision of the chair shall be final and binding on the Parties.

13.6.6 Duties and powers of a board of arbitration

*13.6.6.1 A board of arbitration shall have the duty and power to adjudicate all differences between the Parties. A board of arbitration shall have all the powers of an arbitrator or board of arbitration provided for in the *Ontario Labour Relations Act*, as amended from time to time.

*13.6.6.2 Subject to the provisions of the *Ontario Labour Relations Act*, a board of arbitration shall not have jurisdiction to amend, modify, or act inconsistently with this collective agreement, it being understood that the board of arbitration will not be barred on the basis of a minor procedural or technical irregularity from hearing a grievance and rendering an award.

*13.6.6.3 Notwithstanding 12.4.1 and 12.5, the identity of a confidential document's author may be revealed to the members of a board of arbitration or to the Parties to the grievance when the chair of the board decides that the identity of the author of such a document is relevant to the determination of a grievance. In such a case, the arbitration board may use this information for its decision but must preserve its confidentiality in its award.

***13.6.7** **Costs** Each Party shall bear the costs of its nominee to a board of arbitration, and the costs of the chair shall be shared equally except in those cases set out in 13.7.1 below, it being understood that the board of arbitration may, due to exceptional circumstances, make a different determination.

***13.7.1** In the event that a Member pursues a private grievance to arbitration, the costs of the chair shall be shared equally between the Member and the Employer where the grievance is won by the Member. In the event that the grievance is lost by the Member, all costs of the chair shall be completely assumed by the Member, it being understood that the board of arbitration may make a different determination.

13.7.2 Une ou un membre qui soumet un grief privé à l'arbitrage doit obtenir et remettre à la présidente ou au président une caution de cinq mille dollars (5 000 $) pour garantir les frais des arbitres.

***13.7.2** A Member who pursues a private grievance to arbitration shall be required to obtain and deliver to the chair a performance bond in an amount of five thousand dollars ($5,000) to guarantee the arbitrators' fees.

ARTICLE 14 Comité du personnel enseignant de la faculté – Faculty Teaching Personnel Committee

Section 14.1 Dispositions générales – General provisions

***14.1.1** **Composition** Il existe dans chaque faculté un comité du personnel enseignant de la faculté (CPEF) composé de cinq (5) membres du personnel enseignant syndiqué permanent.

14.1.1 **Composition** In every faculty, there shall be a Faculty Teaching Personnel Committee (FTPC) composed of five (5) tenured Faculty Members.

14.1.2 **Structure du CPEF**

14.1.2 **Structure of the FTPC**

*14.1.2.1 La doyenne ou le doyen préside le CPEF ; elle ou il ne vote pas, même en cas d'égalité des voix. L'exclue administrative ou l'exclu administratif peut assister aux séances à titre d'observatrice ou d'observateur.

14.1.2.1 The Dean is the chair of the FTPC; the Dean does not vote, even in the case of a tie. The administrative exclusion may attend meetings as an observer.

*14.1.2.2 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit parmi ses membres élues ou élus une ou un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux des réunions.

14.1.2.2 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes.

*14.1.2.3 Trois (3) membres élues ou élus et la doyenne ou le doyen doivent être présentes ou présents pour qu'il y ait quorum lors des réunions du CPEF.

14.1.2.3 Quorum for FTPC meetings shall consist of three (3) elected members and the Dean.

*14.1.2.4 A chaque fois qu'une ou qu'un membre du CPEF le demande, le vote doit être pris au scrutin secret.

14.1.2.4 Whenever a member of the FTPC so requests, the vote shall be by secret ballot.

14.1.3 **Élection des membres du CPEF**

14.1.3 **Election of FTPC members**

14.1.3.1 Les membres du CPEF sont élues ou élus au scrutin préférentiel secret, par courrier, par tous les membres du personnel enseignant syndiqué permanent de la faculté. Un comité de mise en candidature élu par le conseil de la faculté propose des candidates ou des candidats pour tous les postes vacants. Une fois que les noms ont été diffusés, on accorde suffisamment de temps pour permettre d'autres mises en candidature. Des procédures supplémentaires peuvent être suivies, à la condition qu'elles soient acceptées par le conseil de la faculté et approuvées par le Sénat, étant entendu que :

*14.1.3.1 FTPC members are elected by secret mailed preferential ballot by all tenured Members in the faculty. A nominating committee elected by the Faculty Council shall propose candidates for all vacant positions. After circulation of these names, sufficient time shall be allowed for other nominations to be made. Additional procedures may be followed if agreed to by the Faculty Council and approved by the Senate, it being understood that:

(a) trois (3) membres du personnel enseignants régulier syndiqué d'une faculté peuvent proposer une candidature ;

(a) three (3) regular Faculty Members from a faculty may propose a candidate;

(b) le conseil de la faculté peut promulguer des règles particulières, approuvées par le Sénat, pour assurer que certains groupes à l'intérieur de la faculté aient une part équitable des sièges.

(c) si une ou un membre admissible accepte d'être nommé, sa candidature doit faire l'objet d'un vote.

*14.1.3.2 Tous les membres du personnel enseignant permanent d'une faculté et qui sont membres, peuvent être membres du CPEF, sous réserve que :

(a) la directrice ou le directeur d'un département, la secrétaire ou le secrétaire d'une faculté ou d'une section, les doyennes associées ou les doyens associés, les doyennes adjointes ou les doyens adjoints et les vice-doyennes ou les vice-doyens ne peuvent être membres du comité ;

(b) une ou un membre du personnel enseignant ne peut être membre du comité pour plus de deux (2) mandats complets consécutifs ;

(c) les membres qui font partie' d'un CPED ne peuvent pas faire partie du CPEF.

14.1.4 Mandat des membres et vacance de poste

*14.1.4.1 Le mandat des membres élues ou élus du CPEF est de deux (2) ans, et commence le 1 juillet suivant l'élection. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation.

14.1.4.2 Avant d'entreprendre leur mandat, toutes et tous les membres nouvellement élus au CPEF devraient participer à un atelier sur la convention collective organisé conjointement par l'APUO et l'Employeur. L'atelier sur la convention collective est ouvert à toutes et tous les membres du personnel enseignant régulier syndiqué. Après cette formation initiale, les membres du CPEF devraient participer à l'atelier tous les trois (3) ans. L'Employeur et l'Association utilisent leurs moyens de communication respectifs pour encourager les membres à terminer la formation avant le 1er octobre. À la première occasion, les membres nouvellement élues ou élus du CPEF doivent également participer au programme de formation sur l'équité en matière d'emploi conformément à 17.1.3.4.

*14.1.4.3 Une ou un membre du CPEF qui prévoit s'absenter pendant plus d'un (1) mois au cours de la session d'automne ou d'hiver, ou qui s'absente de trois (3) réunions consécutives du CPEF, doit démissionner du comité ; et toute vacance ainsi créée est comblée par élection aux termes de 14.1.3.1.

*14.1.4.4 Les personnes qui, conformément à la convention collective précédente entre les parties, sont membres d'un CPEF au moment de la ratification de la présente

(b) the Faculty Council may impose special rules, approved by the Senate, to ensure that certain groups within the faculty have equitable representation;

(c) once an eligible Member has accepted to stand as a nominee, their nomination shall stand for election.

14.1.3.2 All tenured staff Members of a faculty may be members of the FTPC, it being understood that:

(a) the Chair, the secretary of a faculty or section, the associate deans, the assistant deans, and the vice-deans may not be committee members;

(b) a Professor may not be a committee member for more than two (2) consecutive full terms;

(c) members of a DTPC may not concurrently be members of the FTPC.

14.1.4 Term of office and vacancies

14.1.4.1 The term of office of elected FTPC members shall be two (2) years, starting on July 1 following election. To ensure continuity, the terms shall be staggered.

*14.1.4.2 Before taking office, every newly elected FTPC members should participate in a workshop on the collective agreement delivered jointly by the APUO and the Employer. The workshop on the collective agreement is open to all regular Faculty Members. Following this initial training, FTPC members should participate in the workshop every third (3) year. The Employer and the Association shall use their respective means of communication to encourage Members to complete the training by October 1. At the earliest opportunity, newly elected FTPC members shall also participate in the program of training on Employment Equity pursuant to 17.1.3.4.

14.1.4.3 Members of the FTPC who anticipate being absent more than one (1) month during the fall or winter term, or who are absent from three (3) consecutive FTPC meetings, shall resign from the committee; any vacancy thus created shall be filled by means of an election in accordance with 14.1.3.1.

14.1.4.4 Persons who are, at the time of ratification of this agreement and pursuant to the previous collective agreement between the Parties, members of an FTPC, shall be deemed to be members of the FTPC for the purposes of this agreement.

convention, sont réputées être membres du CPEF aux fins de la présente convention.

Section 14.2 Mandat – Mandate

***14.2.1** Le CPEF :

(a) fait des recommandations sur les sujets, concernant les membres, que lui confie la présente convention, notamment la permanence, la promotion, les congés universitaires, le progrès de base, et certaines mesures disciplinaires (39.3), ou sur d'autres sujets lorsque ces sujets lui sont référés par la doyenne ou le doyen ;

(b) donne des avis sur tout autre sujet, prévu ou non à la présente convention, à propos duquel la doyenne ou le doyen requiert son opinion.

Le CPEF fait ses recommandations et donne ses avis conformément à la présente convention et en visant à maintenir, dans la faculté, des normes appropriées quant à l'enseignement et à la recherche, la création littéraire ou artistique, ou les activités professionnelles.

***14.2.2** Les dispositions suivantes s'appliquent dans le cas d'un département sans CPED.

(a) Sous réserve de (b) et des modifications requises, les fonctions assignées dans la présente convention au CPED incombent au CPEF.

(b) Lorsque la présente convention exige une recommandation du CPED et du CPEF, la partie de la convention qui fait mention du CPED ne s'applique pas.

14.2.1 The FTPC:

(a) shall make recommendations on matters concerning Members which are entrusted to it by this agreement, in particular tenure, promotion, academic leave, basic progress, and certain disciplinary measures (39.3), or other matters when these matters are referred to it by the Dean;

(b) shall give advice on any other matter, regardless of whether it is or is not provided for in this agreement, regarding which the Dean requests the committee's opinion.

The FTPC shall make recommendations and give advice in accordance with this agreement, with the aim of maintaining, within the faculty, appropriate standards for teaching and research, literary or artistic creation, or professional activities.

14.2.2 The following provisions apply in the case of a department which does not have a DTPC.

(a) Subject to (b) and any necessary modifications, the functions assigned in this agreement to the DTPC shall be assumed by the FTPC.

(b) Where this agreement calls for a recommendation by the DTPC and by the FTPC, the part of the agreement referring to the DTPC is not applicable.

ARTICLE 15 Comité du personnel enseignant du département – Departmental Teaching Personnel Committee

Section 15.1 Dispositions générales – General provisions

15.1.1 Existence et composition

*15.1.1.1 Dans les facultés qui regroupent des écoles ou des départements, la situation qui prévalait lors de la ratification de la présente convention collective, quant à l'existence et à la composition d'un comité du personnel enseignant du département (CPED), continue de s'appliquer, à moins qu'elle ne soit modifiée par

15.1.1 Existence and composition

15.1.1.1 In faculties having schools or departments, the situation which existed when this agreement was ratified, regarding the existence and composition of a Departmental Teaching Personnel Committee (DTPC), shall continue to apply unless altered by a vote of the regular Members of the department.

voie d'un scrutin des membres du personnel enseignant régulier syndiqué du département.

15.1.1.2 Un comité se compose d'un minimum de trois (3) et d'un maximum de cinq (5) membres du personnel enseignant permanent régulier syndiqué du département, y compris la directrice ou le directeur.

15.1.2 Structure du CPED

*15.1.2.1 La directrice ou le directeur est membre et préside le CPED. Elle ou il ne vote pas, même s'il y a égalité des voix.

*15.1.2.2 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit, parmi ses membres élues ou élus, une ou un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux des réunions.

*15.1.2.3 La majorité des membres du CPED, y compris la directrice ou le directeur, doivent être présentes ou présents pour qu'il y ait quorum à une réunion du CPED. Il n'y a pas perte du quorum lorsque la directrice ou le directeur s'absente temporairement d'une réunion du CPED aux termes de 5.2.2.3. Durant une telle absence de la directrice ou du directeur, la présidence du comité revient à une ou un membre qu'élisent parmi eux les autres membres présentes ou présents.

*15.1.2.4 A chaque fois qu'une ou qu'un membre du CPED le demande, le vote doit être pris au scrutin secret.

15.1.3 Élection des membres du CPED

*15.1.3.1 L'élection des membres du CPED se fait par scrutin secret organisé par la directrice ou le directeur auprès des membres du personnel enseignant régulier du département, membres de l'unité de négociation. Le département doit s'assurer que le processus de présentation des candidatures est ouvert à tous, que les bulletins de vote restent confidentiels et qu'au moins deux scrutatrices ou scrutateurs représentant les candidates ou les candidats assistent au dépouillement du scrutin. L'élection se tient au printemps de chaque année, sauf lorsqu'il s'agit d'une élection spéciale pour remplacer une ou un membre qui a dû quitter son siège au CPED. Les mises en candidature et l'élection se font selon des procédures convenues par l'assemblée départementale et approuvées par le conseil de la faculté.

15.1.3.2 Toutes et tous les membres du personnel enseignant permanents du département, et qui sont membres, peuvent être membres du CPED, sous réserve que :

*15.1.1.2 A committee shall be composed of not fewer than three (3) and not more than five (5) regular tenured Faculty Members from the department, including the Chair.

15.1.2 Structure of the DTPC

15.1.2.1 The Chair shall be a member and the chair of the DTPC. They do not vote, even in the case of a tie.

15.1.2.2 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes.

15.1.2.3 Quorum for DTPC meetings shall consist of a majority of DTPC members, including the Chair. Quorum shall not be deemed to have been lost when the Chair temporarily leaves a meeting of the DTPC pursuant to 5.2.2.3. During any such absence of the Chair, the committee shall be chaired by a member elected by and from among the other committee members present.

15.1.2.4 Whenever a member of the DTPC so requests, the vote shall be by secret ballot.

15.1.3 Election of DTPC members

15.1.3.1 The election of DTPC members shall be by means of a secret ballot organized by the Chair among the department's regular Faculty Members. The department shall ensure an open nomination process, protection of ballots, and at least two scrutineers for the counting of the ballots. The election shall be held annually, in the spring, except for a special election held to replace members who gave up their seats on the DTPC. The nominations and the election shall follow procedures agreed to by the department assembly and approved by the Faculty Council.

*15.1.3.2 All tenured academic staff Members of the department may be members of the DTPC, it being understood that:

(a) La ou le secrétaire d'une faculté ou d'une section, les doyennes associées ou les doyens associés, les doyennes adjointes ou les doyens adjoints et les vice-doyennes ou les vice-doyens ne peuvent être membres du comité du personnel enseignant de leur département ;

(b) une ou un membre du personnel enseignant ne peut être membre du CPED pour plus de deux (2) mandats complets consécutifs ;

(c) les membres qui font partie du CPEF ne peuvent faire partie du CPED.

15.1.4 Mandat des membres et vacance de poste

*15.1.4.1 Le mandat des membres élus du CPED est de deux (2) ans et commence le 1 juillet suivant l'élection. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation.

15.1.4.2 Avant d'entreprendre leur mandat, tous les membres nouvellement élues ou élus au CPED devraient participer à un atelier sur la convention collective organisé conjointement par l'APUO et l'Employeur. L'atelier sur la convention collective est ouvert à toutes et tous les membres du personnel enseignant régulier syndiqué. Après cette formation initiale, les membres du CPED devraient participer à l'atelier tous les trois (3) ans. L'Employeur et l'Association utilisent leurs moyens de communication respectifs pour encourager les membres à terminer la formation avant le 1er octobre. À la première occasion, les membres nouvellement élues ou élus du CPED doivent également participer au programme de formation sur l'équité en matière d'emploi conformément à 17.1.3.4. Dans les unités n'ayant pas de CPED, la directrice ou le directeur participera aux mêmes formations précitées.

*15.1.4.3 Une ou un membre du CPED qui prévoit s'absenter pour plus d'un (1) mois pendant la session d'automne ou d'hiver, ou qui s'absente de trois (3) réunions consécutives du CPED, doit démissionner du comité, et toute vacance ainsi créée sera comblée par élection, si possible à la prochaine réunion de l'assemblée départementale, selon des procédures établies à ce niveau.

*15.1.4.4 Les personnes qui, conformément à la convention collective précédente entre les parties, sont membres d'un CPED au moment de la ratification de la présente convention, sont réputées être membres du CPED aux fins de la présente convention.

(a) the secretary of a faculty or section, the associate deans, the assistant deans and the vice-deans may not be members of their department's teaching personnel committee;

(b) a Professor may not be a member of the DTPC for more than two (2) consecutive full terms;

(c) members of the FTPC may not concurrently be members of the DTPC.

15.1.4 Term of office and vacancies

15.1.4.1 The term of office of elected DTPC members shall be two (2) years, starting on July 1 following election. To ensure continuity, the terms shall be staggered.

*15.1.4.2 Before taking office, every newly elected DTPC member should participate in a workshop on the collective agreement delivered jointly by the APUO and the Employer. The workshop on the collective agreement is open to all regular Faculty Members. Following this initial training, DTPC members should participate in the workshop every third (3) year. The Employer and the Association shall use their respective means of communication to encourage Members to complete the training by October 1. At the earliest opportunity, newly elected DTPC members shall also participate in the program of training on Employment Equity pursuant to 17.1.3.4. In units without a DTPC, the Chair shall participate in the same trainings listed above.

15.1.4.3 Members who anticipate being absent more than one (1) month during the fall or winter term, or who are absent from three (3) consecutive DTPC meetings, shall resign from the committee; any vacancy thus created shall be filled by means of an election, at the next meeting of the department assembly if possible, held according to procedures established by the assembly.

15.1.4.4 Persons who are, at the time of ratification of this agreement and pursuant to the previous collective agreement between the Parties, members of a DTPC, shall be deemed to be members of the DTPC for the purposes of this agreement.

Section 15.2 *Mandat – Mandate

Le CPED :

(a) fait des recommandations sur les sujets, concernant les membres, que lui confie la présente convention, lorsque ces sujets lui sont référés par la doyenne ou le doyen ;

(b) donne des avis à la directrice ou au directeur concernant les charges d'enseignement ;

(c) donne des avis sur tout autre sujet, prévu ou non à la présente convention, à propos duquel la doyenne ou le doyen requiert son opinion.

Le CPED fait ses recommandations et donne ses avis conformément à la présente convention et en visant à maintenir, dans le département, des normes appropriées quant à l'enseignement et à la recherche, la création littéraire ou artistique, ou les activités professionnelles.

The DTPC:

(a) shall make recommendations on matters concerning the Members which are entrusted to it by this agreement, when these matters are referred to it by the Dean;

(b) shall give advice to the chair concerning teaching loads;

(c) shall give advice on any other matter, regardless of whether it is or is not provided for in this agreement, regarding which the Dean requests the committee's opinion.

The DTPC shall make recommendations and give advice in accordance with this agreement, with the aim of maintaining, within the department, appropriate standards for teaching and research, literary or artistic creation, or professional activities.

ARTICLE 16 Autres comités de pairs – Other peer committees

Section 16.1 Comité du personnel des bibliothécaires – Librarians' Personnel Committee

16.1.1 Composition et structure du CPB

*16.1.1.1 Il existe, dans la bibliothèque, un Comité du personnel des bibliothécaires (CPB) qui est un comité d'évaluation par les pairs composé de cinq (5) bibliothécaires syndiqués avec engagement continu.

*16.1.1.2 Les membres du CPB sont élues ou élus au scrutin préférentiel secret, par courrier, par toutes et tous les bibliothécaires syndiquées et syndiqués avec engagements continus de la bibliothèque. Un comité de mise en candidature propose des candidates ou des candidats pour tous les postes vacants en tenant compte de la structure administrative de la bibliothèque et en assurant une représentation équitable. Afin d'assurer une représentation équilibrée, la composition du CPB ne doit pas comprendre plus de trois (3) membres d'une même division. Le comité de mise en candidature, composé des représentantes ou des représentants des bibliothécaires au sein de l'APUO, organise l'élection des membres du CPB de la façon suivante.

(a) Une nomination exige la signature d'au moins deux (2) bibliothécaires syndiquées ou syndiqués bénéficiant d'un engagement préliminaire ou

16.1.1 Composition and structure of the LPC

16.1.1.1 There shall be in the Library a Librarians' Personnel Committee (LPC) which is a peer review committee composed of five (5) Librarian Members with continuing appointment.

16.1.1.2 Members of the LPC are elected by a secret, mail-in preferential ballot, by all Librarian Members with continuing appointments. A nominations committee suggests candidates for all vacant positions, taking into account the Library's administrative structure and ensuring well-balanced representation. To ensure well-balanced representation, the composition of the LPC shall not include more than (3) members from any one division. The nominations committee, which is composed of the APUO library representatives, organizes the election of LPC members as follows.

(a) A nomination requires the signature of at least two (2) Librarian Members with preliminary or continuing appointment, and nominees must indicate

continu, et la personne nommée doit y consentir. L'appel de nominations est envoyé quatre (4) semaines avant l'élection, et les nominations doivent être présentées au plus tard une (1) semaine avant l'élection.

(b) L'élection se fait par scrutin préférentiel secret, par courrier. La candidate ou le candidat qui obtient le plus grand nombre de votes comble un poste vacant et celle ou celui qui arrive la ou le deuxième se fait attribuer un deuxième poste vacant, le cas échéant. Tout autre poste vacant est comblé de façon analogue.

(c) S'il s'avère impossible de combler un poste vacant par le processus normal, le comité de mise en candidature nomme des membres au CPB pour garantir la représentation équitable. La composition du CPB ne doit pas comprendre plus de trois (3) membres d'une même division.

*16.1.1.3 La ou le bibliothécaire en chef de l'Université le préside le CPB ; elle ou il ne vote pas, même en cas d'égalité des voix. Une ou un bibliothécaire associé exclu de l'unité de négociation peut assister aux réunions à titre d'observatrice ou d'observateur.

*16.1.1.4 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit parmi ses membres élues ou élus une ou un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux ou encore le comité décide d'alterner cette fonction parmi ses membres.

*16.1.1.5 Trois (3) membres élues ou élus et la ou le bibliothécaire en chef de l'Université doivent être présentes ou présents pour qu'il y ait quorum lors des réunions du CPB.

16.1.2 Mandat des membres et vacance de poste

*16.1.2.1 Le mandat est de deux (2) ans et commence le 1 juillet suivant l'élection. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation. Les bibliothécaires ne peuvent être membres du CPB pour plus de deux (2) mandats complets consécutifs.

16.1.2.2 Avant d'entreprendre leur mandat, toutes et tous les membres nouvellement élues ou élus au CPB devraient participer à un atelier sur la convention collective organisé conjointement par l'APUO et l'Employeur. L'atelier sur la convention collective est ouvert à toutes et tous les bibliothécaires syndiquées et syndiqués. Après cette formation initiale, les membres du CPB devraient participer à l'atelier tous les trois (3) ans. L'Employeur et l'Association utilisent leurs moyens de communication respectifs pour encourager les membres à terminer la formation avant le 1er octobre. À la première occasion, les membres nouvellement élues ou

that they are willing to serve. The call for nominations shall be issued four (4) weeks prior to the election and the deadline for submitting nominations shall be one (1) week prior to the election.

(b) The election shall be by secret mailed preferential ballot. The candidate receiving the highest number of votes shall fill a vacant position. The candidate receiving the next highest number of votes shall fill a second vacant position, if any, and the filling of further vacant positions shall be determined analogously.

(c) If it proves impossible to fill any vacant positions through the normal process, the nominating committee shall appoint Members to the LPC in order to ensure well balanced representation. The composition of the LPC shall not include more than (3) members from any one division.

16.1.1.3 The University Librarian is the chair of the LPC; they do not vote, even in the case of a tie. An Associate University Librarians excluded from the bargaining unit may attend meetings as an observer.

16.1.1.4 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes or the committee shall decide to rotate the role of secretary among the members.

16.1.1.5 Quorum for LPC meetings shall consist of three (3) elected members and the University Librarian.

16.1.2 Term of office and vacancies

16.1.2.1 The term of office shall be two (2) years, starting on July 1 following election. To ensure continuity, the terms shall be staggered. Librarians may not be members of the LPC for more than two (2) consecutive full terms of office.

*16.1.2.2 Before taking office, every newly elected LPC member should participate in a workshop on the collective agreement delivered jointly by the APUO and the Employer. The workshop on the collective agreement is open to all Librarian Members. Following this initial training, LPC members should participate in the workshop every third (3) year. The Employer and the Association shall use their respective means of communication to encourage Members to complete the training by October 1. At the earliest opportunity, newly elected LPC members shall also participate in a program of training on Employment Equity.

élus du CPB doivent également participer au programme de formation sur l'équité en matière d'emploi.

*16.1.2.3 Une ou un membre du CPB qui prévoit s'absenter pendant plus d'un (1) mois, ou qui s'absente de trois (3) réunions consécutives du CPB, doit démissionner du comité, et une vacance ainsi créée est comblée par élection, à tenir dans les meilleurs délais, selon les mêmes procédures que celles prévues à 16.1.1.2.

16.1.3 Mandat et procédures d'exécution du mandat

*16.1.3.1 Le CPB :

(a) fait des recommandations et donne des avis sur les sujets que lui confie la présente convention, lorsque ces sujets lui sont référés par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ;

(b) donne des avis sur tout autre sujet, prévu ou non à la présente convention, demandé par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université.

Le CPB fait ses recommandations et donne ses avis conformément à la présente convention collective et en visant à maintenir, au sein de la bibliothèque, des normes appropriées quant à la qualité du service professionnel à fournir à la communauté universitaire.

*16.1.3.2 Lors de toute communication entre le CPB et la ou le bibliothécaire en chef de l'Université à propos d'une recommandation ou d'un avis que le CPB a le mandat de donner, les délais suivants s'appliquent à moins d'indication contraire :

(i) la ou le bibliothécaire en chef de l'Université doit demander au CPB sa recommandation au plus tard dix (10) jours ouvrables après la réception d'un dossier nécessitant une recommandation ou un avis ;

(ii) le CPB doit formuler sa recommandation au plus tard dix (10) jours ouvrables après la demande de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ;

*16.1.3.3 Chaque fois que le CPB est appelé à faire une recommandation concernant une ou un membre, et que la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat de cette ou ce membre est une ou un membre du CPB, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat doit se retirer du CPB quand le CPB se penche sur le dossier en question.

16.1.2.3 Members of the LPC who anticipate being absent for more than one (1) month, or who are absent from three (3) consecutive meetings of the LPC, shall resign from the committee; any vacancy thus created shall be filled by means of an election, to be held as soon as possible and according to the same procedures as those set forth in 16.1.1.2.

16.1.3 Mandate and procedures

16.1.3.1 The LPC:

(a) shall make recommendations and give opinions on matters entrusted to it by this agreement, when these matters are referred to it by the University Librarian;

(b) shall give advice on any other matter, regardless of whether it is or is not provided for in this agreement, requested by the University Librarian.

The LPC shall make recommendations and give advice in accordance with this collective agreement and with the aim of maintaining, within the Library, appropriate standards of quality for professional services provided to the university community.

16.1.3.2 Unless otherwise specified, the following time limits apply to any communication between the LPC and the University Librarian regarding recommendations and opinions that the LPC is mandated to submit:

(i) the University Librarian shall ask the LPC for its recommendation no later than ten (10) working days after receiving a file requiring an opinion or a recommendation;

(ii) the LPC shall make its recommendation no later than ten (10) working days after the University Librarian's request.

16.1.3.3 When the LPC is called upon to make a recommendation with respect to a matter directly affecting a Member, and that person's immediate supervisor is a member of the LPC, the immediate supervisor shall recuse themselves during LPC consideration of the matter in question.

Section 16.2 Comité de personnel enseignant de l'Institut – Teaching Personnel Committee of the Institute

16.2.1 Composition et structure du CPEI

*16.2.1.1 (a) Il existe à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme un comité du personnel enseignant de l'Institut (CPEI) composé de la directrice ou du directeur de l'Institut et de quatre (4) membres réguliers ou membres régulières de l'Institut qui sont élues ou élus et qui détiennent soit un rang professoral ou un rang professoral de langue III ou IV.

(b) Deux (2) des membres élus du CPEI sont de la section française et deux (2) sont de la section anglaise.

(c) Au moins une ou un des membres élus du CPEI détient un rang professoral.

(d) Les modalités de mise en candidature et d'élection pour le CPEI sont établies de manière à respecter la condition en (c) ci-dessus. En particulier, lorsqu'il y a une seule vacance et qu'une personne détenant un rang professoral doit la combler, la mise en candidature est restreinte aux personnes détenant un tel rang. Lorsqu'il y a deux (2) vacances ou plus et qu'une personne détenant un rang professoral doit en combler une, et lorsqu'une personne détenant ce rang n'est pas élue au premier tour de scrutin, le deuxième tour de scrutin ne présente que des candidates ou des candidats qui détiennent ce rang.

*16.2.1.2 Les membres du CPEI sont élues ou élus, au scrutin secret, par les membres du personnel enseignant régulier de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme lors d'une élection tenue au printemps de chaque année. Les procédures d'élection sont les mêmes que celles prévues à 15.1.3 pour le CPED.

*16.2.1.3 La directrice ou le directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme est présidente ou président du CPEI. Elle ou il ne vote pas, même en cas d'égalité des voix.

*16.2.1.4 Les personnes à la tête du secteur anglais et du secteur français peuvent être membres élues du CPEI. Si elles ne sont pas élues au CPEI, elles peuvent prendre part aux discussions du comité mais sans droit de vote.

*16.2.1.5 Trois (3) membres élues ou élus et la directrice ou le directeur de l'Institut doivent être présentes ou présents pour qu'il existe quorum lors des réunions du CPEI.

*16.2.1.6 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit, parmi ses membres élues ou élus, une ou un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux.

16.2.1 Composition and structure of the TPCI

16.2.1.1 (a) There shall be, at the Official Languages and Bilingualism Institute, a Teaching Personnel Committee of the Institute (TPCI) composed of the director of the Institute and four (4) elected regular Members of the Institute who hold either a professorial rank or the rank of Language Teacher III or IV.

(b) Two (2) of the elected TPCI members shall be from the French section and two (2) from the English section.

(c) At least one of the elected members of the TPCI shall hold a professorial rank.

(d) Nomination and election procedures for the TPCI shall be arranged so as to ensure that (c) above is satisfied. In particular, where there is one vacancy and that position must be filled by a person holding professorial rank, the nominations shall be limited to persons holding such a rank. Where there are two (2) or more vacancies and one must be filled by a person holding a professorial rank, and where a first ballot does not elect a person with professorial rank, a second ballot shall include only nominees who hold such a rank.

16.2.1.2 Members of the TPCI are elected by secret ballot by the regular Members of the Official Languages and Bilingualism Institute in an election held in the spring of each year. Election procedures shall be the same as those set forth in 15.1.3 for the DTPC.

16.2.1.3 The director of the Official Languages and Bilingualism Institute shall be the chair of the TPCI. They shall not vote, even in the case of a tie.

16.2.1.4 The head of the English section and the head of the French section may be elected members of the TPCI. If they are not elected to the TPCI, they may take part in the committee's discussions but may not vote.

16.2.1.5 Quorum for TPCI meetings shall consist of three (3) elected members and the director of the Institute.

16.2.1.6 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes.

16.2.2 Mandat des membres et vacance de poste

*16.2.2.1 Le mandat des membres du CPEI est de deux (2) ans et commence le 1 juillet. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation.

16.2.2.2 Avant d'entreprendre leur mandat, tous les membres nouvellement élues ou élus du CPEI devraient participer à un atelier sur la convention collective organisé conjointement par l'APUO et l'Employeur. L'atelier sur la convention collective est ouvert à toutes et tous les membres du personnel enseignant régulier syndiqué et toutes et tous les membres du personnel enseignant de langue syndiqué de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme. Après cette formation initiale, les membres du CPEI devraient participer à l'atelier tous les trois (3) ans. L'Employeur et l'Association utilisent leurs moyens de communication respectifs pour encourager les membres à terminer la formation avant le 1er octobre. À la première occasion, les membres nouvellement élues ou élus du CPEI doivent également participer au programme de formation sur l'équité en matière d'emploi.

*16.2.2.3 Une ou un membre du CPEI qui prévoit s'absenter pendant plus d'un (1) mois au cours de la session d'automne ou d'hiver, ou qui s'absente de trois (3) réunions consécutives du CPEI, doit démissionner du CPEI. Une vacance ainsi créée est comblée par élection, à tenir dans les meilleurs délais, selon les mêmes procédures que celles prévues à 16.2.1.1(d) et 16.2.1.2.

16.2.3 Mandat et procédures d'exécution du mandat

*16.2.3.1 Le CPEI :

(a) fait des recommandations sur les sujets, concernant les membres, que lui confie la présente convention, lorsque ces sujets lui sont référés par la doyenne ou le doyen ;

(b) donne des avis à la directrice ou au directeur concernant les charges d'enseignement ;

(c) donne des avis sur tout autre sujet, prévu ou non à la présente convention, à propos duquel la doyenne ou le doyen requiert son avis.

16.2.3.2 Le mode de fonctionnement et les procédures d'exécution du mandat du CPEI, de même que le rôle que la directrice ou le directeur de l'Institut y joue, sont les mêmes, *mutatis mutandis*, que ceux stipulés à la section 15.2 de la présente convention.

16.2.2 Term of office and vacancies

16.2.2.1 The term of office of members of the TPCI shall be two (2) years, starting on July 1. To ensure continuity, the terms shall be staggered.

*16.2.2.2 Before taking office, every newly elected TPCI member should participate in a workshop on the collective agreement delivered jointly by the APUO and the Employer. The workshop on the collective agreement is open to all regular Faculty Members and Language Teacher Members of the Official Languages and Bilingualism Institute. Following this initial training, TPCI members should participate in the workshop every third (3) year. The Employer and the Association shall use their respective means of communication to encourage Members to complete the training by October 1. At the earliest opportunity, newly elected TPCI members shall also participate in a program of training on Employment Equity.

16.2.2.3 Members of the TPCI who anticipate being absent for more than one (1) month during the fall or winter term, or who are absent from three (3) consecutive TPCI meetings, shall resign from the TPCI. Any vacancy so created shall be filled by means of an election, to be held as soon as possible and according to the same procedures as set out in 16.2.1.1(d) and 16.2.1.2.

16.2.3 Mandate and procedures

16.2.3.1 The TPCI:

(a) shall make recommendations on matters concerning Members which are entrusted to it by this agreement, when these matters are referred to it by the Dean;

(b) shall give advice to the director concerning teaching loads;

(c) shall give advice on any matter, regardless of whether it is or is not provided for in this agreement, regarding which the Dean requests the committee's opinion.

*16.2.3.2 The TPCI's method of operation, the procedures for carrying out its mandate, as well as the role of the director of the Institute in this process, shall be the same, *mutatis mutandis*, as those set forth in section 15.2 of this agreement.

Section 16.3 Comité du personnel du Service de counselling et de développement personnel – Counselling and Personal Development Service Personnel Committee

16.3.1 Composition et structure du CPSCDP

*16.3.1.1 Il existe, au Service de counselling et de développement personnel, un comité du personnel (CPSCDP) composé de :

(a) trois (3) conseillères ou conseillers syndiqués permanents, élus selon les modalités prévues à 16.3.1.2 ;

(b) une ou un (1) membre du personnel enseignant syndiqué, désignée ou désigné par la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel après consultation des membres élues ou élus du CPSCDP, et qui n'a pas droit de vote.

*16.3.1.2 Les conseillères et les conseillers syndiqués du CPSCDP sont élus, au scrutin secret, par les conseillères et les conseillers syndiqués du Service de counselling et de développement personnel lors d'une élection tenue au printemps de chaque année. Les procédures d'élection sont celles qui étaient en vigueur au sein du service au moment de la ratification de la présente convention, étant entendu qu'elles peuvent être amendées de temps à autre avec l'accord du Sénat. Trois (3) conseillères ou conseillers permanents peuvent proposer une candidature.

*16.3.1.3 La directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel est présidente ou président du CPSCDP. Elle ou il ne vote pas, même en cas d'égalité des voix.

*16.3.1.4 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit, parmi ses membres élues ou élus, une ou un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux.

*16.3.1.5 Deux (2) membres élues ou élus et la directrice ou le directeur du Service doivent être présentes ou présents pour qu'il y ait quorum lors des réunions du CPSCDP.

16.3.2 Mandat des membres et vacance de poste

*16.3.2.1 Le mandat des membres du CPSCDP est de deux (2) ans et commence le 1 juillet. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation.

*16.3.2.2 Une ou un membre du CPSCDP qui prévoit s'absenter pendant plus d'un (1) mois au cours de la session d'automne ou d'hiver, ou qui s'absente de trois (3) réunions consécutives du CPSCDP, doit démissionner du comité ; et la vacance ainsi créée

16.3.1 Structure and composition of the CPDSPC

16.3.1.1 There shall be, at the Counselling and Personal Development Service, a Personnel Committee (CPDSPC) composed of:

(a) three (3) tenured Counsellor Members, elected in accordance with the procedures set forth in 16.3.1.2;

(b) one (1) non-voting Faculty Member, appointed by the director of the Counselling and Personal Development Service after consultation with the elected members of the CPDSPC.

16.3.1.2 The Counsellor Members of the CPDSPC are elected, by secret ballot, by the Counsellor Members of the Counselling and Personal Development Service in an election held in the spring of each year. The election procedures shall be those which were in effect at the Service at the time of ratification of this agreement, it being understood that said procedures may be amended from time to time with the approval of Senate. Three (3) tenured Counsellors may propose a candidate.

16.3.1.3 The director of the Counselling and Personal Development Service is the chair of the CPDSPC. They do not vote, even in the case of a tie.

16.3.1.4 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes.

16.3.1.5 Quorum for CPDSPC meetings shall consist of two (2) elected members and the director of the Service.

16.3.2 Term of office and vacancies

16.3.2.1 The term of office of members of the CPDSPC shall be two (2) years, starting on July 1. To ensure continuity, terms shall be staggered.

16.3.2.2 Members of the CPDSPC who anticipate being absent for more than one (1) month during the fall or winter term, or who are absent from three (3) consecutive CPDSPC meetings, shall resign from the committee; any vacancy

est comblée par élection, à tenir dans les meilleurs délais, selon les mêmes procédures que celles prévues à 16.3.1.2.

***16.3.3 Mandat et procédures d'exécution du mandat**

Le CPSCDP fait des recommandations dans les domaines prescrits par cette convention ou dans d'autres domaines relatifs au personnel pour lesquels la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel demande une recommandation au comité.

thus created shall be filled by means of an election, to be held as soon as possible and according to the same procedures as those set forth in 16.3.1.2.

16.3.3 Mandate and procedures

The CPDSPC shall make recommendations in the areas set out by this agreement or in other personnel-related areas for which the director of the Counselling and Personal Development Service requests the committee's recommendation.

ARTICLE 17 Engagements – Appointments

Section 17.1 Dispositions générales – General provisions

Définitions :

Unité scolaire: Pour les besoins de la présente section, une unité scolaire signifie un département ou une école, les sections de Droit civil et Common Law de la Faculté de droit, les facultés d'Éducation et l'École de gestion Telfer.

17.1.1 Sortes d'engagement

*17.1.1.1 Une ou un membre du personnel enseignant bénéficie soit d'un engagement *régulier*, soit d'un engagement *spécial*.

*17.1.1.2 Il y a deux (2) sortes d'engagement régulier : *l'engagement régulier à durée limitée* et *l'engagement permanent*. L'engagement régulier à durée limitée est celui qui ouvre l'accès à la permanence, sous réserve des dispositions particulières de la section 17.3 et de l'article 25.

*17.1.1.3 L'engagement spécial permet d'autres formes d'engagement, mais ne conduisant pas à la permanence et pour une durée toujours limitée, tels que :

(a) l'engagement de membres du personnel enseignant remplaçant, auquel cas les dispositions de 17.2.1 s'appliquent ;

(b) l'engagement de membres du personnel enseignant invité, auquel cas les dispositions de 17.2.2 s'appliquent ;

(c) l'engagement de membres du personnel enseignant détaché d'une autre institution, auquel cas les dispositions de 17.2.3 s'appliquent ;

(d) l'engagement de chercheuses-boursières ou de chercheurs-boursiers, auquel cas les dispositions de 17.2.4 s'appliquent ;

***Definitions:**

Academic unit: For the purpose of this section, an academic unit pertains to a regular department or school, the Civil Law and Common Law sections of the Faculty of Law, the Faculties of Education and the Telfer School of Management.

17.1.1 Types of appointment

17.1.1.1 Academic staff members shall have either a *regular* appointment or a *special* appointment.

17.1.1.2 There shall be two (2) types of regular appointment: *limited-term regular appointments* and *tenured appointments*. A limited-term regular appointment gives access to tenure, subject to the provisions of section 17.3 and article 25.

17.1.1.3 Special appointments allow for other types of appointments, of limited duration and not leading to tenure, such as:

(a) the appointment of replacement Professors, in which case the provisions of 17.2.1 shall apply;

(b) the appointment of Visiting Professors, in which case the provisions of 17.2.2 shall apply;

(c) the appointment of Professors seconded from other institutions, in which case the provisions of 17.2.3 shall apply;

(d) the appointment of research fellows, in which case the provisions of 17.2.4 shall apply;

(e) l'engagement de certaines ou de certains titulaires de chaire, auquel cas les dispositions de 17.2.5 s'appliquent.

Il est entendu que l'engagement spécial ne doit pas être utilisé, à la place de l'engagement régulier, pour procéder à des engagements de nature probatoire.

*17.1.1.4 Une personne peut aussi être engagée comme membre du personnel enseignant auxiliaire, conformément aux dispositions de la section 17.5.

*17.1.1.5 Les titulaires de chaire bénéficient d'un engagement régulier, d'un engagement à durée limitée, ou d'un engagement à titre de membres du personnel enseignant invité.

17.1.2 Annonce de poste

17.1.2.1 Préalablement à l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier ou remplaçant, l'Employeur annonce le poste dans *Affaires universitaires*, sous forme imprimée, électronique ou les deux. L'annonce doit aussi paraître sur le site Web de l'Université et dans au moins une (1) publication extérieure telle que le *Bulletin de l'ACPPU*, les revues professionnelles, les journaux d'envergure nationale. Une annonce électronique doit rester affichée pendant au moins toute la période de présentation des candidatures ; il est entendu que les pratiques départementales en vigueur le 30 avril 2004 restent applicables aux annonces imprimées.

De plus, dans les unités scolaires jugées sous-représentées aux termes de 17.1.6.3, la doyenne ou le doyen doit s'assurer que le département en question distribue l'annonce là où des personnes des groupes d'équité sous-représentés peuvent y avoir facilement accès et que le département prenne d'autres mesures appropriées, par exemple communiquer avec la direction d'autres départements pertinents dans les universités canadiennes pour demander expressément le nom de candidates éventuelles ou de candidats éventuels des groupes d'équité sous-représentés, et communiquer avec des organismes représentant précisément les intérêts de personnes des groupes d'équité sous-représentés au sein de la profession ou de la discipline pour demander le nom de candidates éventuelles ou de candidats éventuels des groupes d'équité en question.

L'annonce précise le domaine de spécialisation recherché, les qualifications requises, la durée du concours, et tout autre renseignement pertinent.

Toutes les annonces contiennent la mention "L'Université a une politique d'équité en matière d'emploi". De plus, pour les unités scolaires jugés sous-représentés aux termes de 17.1.6.3, toutes les annonces contiennent la mention "Les femmes (ou les hommes, selon le cas) sont fortement encouragé(e)s à poser leur

(e) the appointment of certain chairs, in which case the provisions of 17.2.5 apply.

It is understood that special appointments may not be used, instead of regular appointments, to make appointments which are probationary in nature.

17.1.1.4 A person may also be appointed as an Adjunct Professor, in accordance with the provisions of section 17.5.

17.1.1.5 A chairholder shall be given a regular, term, or visiting appointment.

17.1.2 Announcing a position

*17.1.2.1 Before appointing a regular or replacement Professor, the Employer shall advertise the position in *University Affairs*, in print or electronic format, or both. The advertisement will also be posted on the University's Web site, and advertised in at least one (1) external publication such as the *CAUT Bulletin*, professional journals, or national newspapers. If the advertisement is in electronic format, the advertisement will remain, at minimum, for as long as the period during which applications may be submitted, it being understood that departmental practice existing as of April 30, 2004 will be continued for the print form of advertisements.

In addition, in academic units deemed under-represented pursuant to 17.1.6.3, the Dean shall ensure that the department distributes the advertisement where persons of under-represented equity groups may have reasonable access to it and that the department take other appropriate measures such as contacting persons chairing relevant university departments in Canada, specifically requesting the names of possible candidates of under-represented equity groups, and contacting organizations specifically representing the interests of persons of under-represented equity groups within the profession or discipline, requesting the names of possible candidates of equity groups.

The advertisement shall state the field of specialization desired, the required qualifications, the closing date for the competition, and any other relevant information.

All advertisements shall contain the statement: "Equity is a University policy". In addition, for academic units deemed to be under-represented pursuant to 17.1.6.3, all advertisements shall contain the statement: "The University strongly encourages applications from women (or men, as the case may be),

candidature, les Peuples autochtones au Canada, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ".

17.1.2.2 Dans les unités scolaires jugées avoir une sous-représentation des groupes d'équité aux termes du 17.1.6.3, il faut faire circuler l'annonce proposée au sein même de la même unité scolaire avant de la diffuser à l'extérieur de l'unité scolaire.

17.1.2.3 Lorsque, pour des raisons valables, un tel engagement régulier doit être fait dans des délais trop courts pour permettre une annonce préalable du poste, la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques ou sa déléguée ou son délégué peut autoriser des exceptions à cette règle, et elle ou il en avertit alors l'Association, avec raisons à l'appui, en temps opportun.

*17.1.2.4 Lorsque, pour des raisons valables, l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant remplaçant doit se faire dans un délai trop court pour permettre l'annonce du poste aux termes de 17.1.2.1, la doyenne ou le doyen peut autoriser des exceptions à cette règle, pourvu qu'elle ou qu'il en informe l'Association, qu'elle ou qu'il annonce dans *Affaires universitaires* conformément à 17.1.2.1 et, à moins que les parties en décident autrement, qu'elle ou qu'il l'annonce dans des départements analogues d'universités canadiennes.

17.1.3 Procédures de sélection

*17.1.3.1 L'engagement initial d'une ou d'un membre du personnel enseignant est fait par l'Employeur sur recommandation de l'unité scolaire concernée et de la doyenne ou du doyen de la faculté. Outre la recommandation de l'unité scolaire, la directrice ou le directeur de l'unité scolaire peut formuler une recommandation distincte.

17.1.3.2 La recommandation provenant de l'unité scolaire est faite par un comité de recrutement qui est composé soit du CPED, soit de l'assemblée de l'unité scolaire, soit d'un groupe de membres de l'assemblée, désigné par elle, étant entendu que c'est l'assemblée de l'unité scolaire qui prescrit la méthode particulière. Quelle que soit celle-ci, il est par ailleurs entendu que le curriculum vitae de toutes les candidates ou tous les candidats doit être mis à la disposition de toutes et tous les membres réguliers de l'unité scolaire. L'accès aux autres documents, y compris aux lettres de référence, est réglementé par l'assemblée départementale.

Nonobstant ce qui précède, le comité de recrutement doit être composé en majorité de membres de l'APUO.

17.1.3.3 Sous réserve de 17.1.6.3, le comité de recrutement doit compter au moins une ou un membre régulier du groupe d'équité, étant entendu que, si aucune ou aucun de ces membres de l'unité scolaire ne peut servir au sein du comité, la doyenne ou le

Indigenous Peoples in Canada, persons with disabilities and members of visible minorities".

*17.1.2.2 In academic units deemed to have an under-representation of equity groups as defined in 17.1.6.3, the proposed advertisement shall be circulated within the academic unit prior to release outside the academic unit.

*17.1.2.3 If, for valid reasons, such a regular appointment must be made within a time period too short to allow for the position to be advertised in advance, the Provost and Vice-President Academic Affairs or their delegate may authorize exceptions to this rule, in which case they shall inform the Association accordingly, with reasons, in a timely fashion.

17.1.2.4 If, for valid reasons, the appointment of a replacement Professor must be made within a time period too short to allow for advertising pursuant to 17.1.2.1, the Dean may authorize exceptions to this rule provided they inform the Association, advertises in *University Affairs* as provided under 17.1.2.1, and, unless agreed to otherwise by the Parties, advertises in similar Canadian university departments.

17.1.3 Selection procedures

17.1.3.1 The initial appointment of an academic staff member shall be made by the Employer on recommendation of the academic unit concerned and the Dean of the faculty. Besides the recommendation of the academic unit, the Chair may make a separate recommendation.

*17.1.3.2 The academic unit's recommendation shall be made by an appointments committee composed of either the DTPC or the academic unit's assembly or a group of assembly members designated by it, it being understood that the academic unit's assembly shall decide the method to be used. Furthermore, it is understood that, regardless of the method, the curricula vitae of all candidates shall be made available to all regular Members in the academic unit. Access to other documents, including letters of reference, shall be regulated by the departmental assembly.

Notwithstanding the preceding, the appointments committee must be comprised of a majority of Members.

*17.1.3.3 Subject to 17.1.6.3, the appointments committee shall have at least one regular member of one of the under-represented equity groups it being understood that where no such Member of the academic unit can serve on the committee, the

doyen, en consultation avec l'unité scolaire, doit nommer une telle ou un tel membre d'une discipline connexe et lui accorder plein droit de vote. Dans une unité scolaire où il y a sous-représentation, l'unité scolaire peut inviter le Comité d'équité, de diversité et d'inclusion (CEDI) à déléguer une ou un de ses membres pour siéger à titre de membre d'office sans droit de vote à un comité de sélection.

17.1.3.4 Le CEDI recommande aux membres des ressources et/ou des formations sur les questions d'équité, y compris un programme obligatoire de formation sur l'équité pour les membres des comités de recrutement. Les parties ne doivent pas refuser de manière déraisonnable de mettre en œuvre les recommandations du CEDI à cet égard.

17.1.3.5 Dans les unités scolaires jugés sous-représentés aux termes de 17.1.6.3, les doyennes ou les doyens et les unités scolaires, dans leurs décisions concernant les postes et dans leurs recommandations sur le recrutement et les engagements, ayant tenu compte des besoins scolaires généraux et précis de l'unité scolaire en question et de ses programmes, y compris les secteurs de spécialisation et leurs répercussions pour la clientèle étudiante du groupe d'équité sous-représenté, doivent tenir compte des points suivants :

(a) le niveau du rang pour l'engagement et les conséquences probables pour la participation des personnes du groupe d'équité sous-représenté ;

(b) comment la description de poste et la recommandation mettent en valeur l'expérience et les compétences de personnes du groupe d'équité sous-représenté et favorisent leur participation ;

(c) les cheminements de carrière différents chez les candidates éventuelles et candidats éventuels du groupe d'équité.

17.1.3.6 Lorsque, dans l'opinion de la doyenne ou du doyen et du comité de recrutement de l'unité scolaire, il y a au moins deux (2) excellentes candidatures qualifiées autant l'une que l'autre, dont l'une appartient au groupe d'équité sous-représenté, l'engagement sera offert à la personne de ce groupe.

17.1.3.7 Dans le cas de l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier ou remplaçant, la doyenne ou le doyen doit demander la recommandation du département avant de demander celle du CPEF quant au rang professoral à accorder. Outre la recommandation du département, la directrice ou le directeur peut formuler une recommandation distincte. Le rang initial d'une professeure ou d'un professeur nouvellement engagé doit normalement être conforme aux critères de promotion énoncés dans la présente convention.

Dean in consultation with the academic unit shall appoint such a member with full voting rights from a related discipline. In an academic unit where there is under-representation, the academic unit may invite the Equity, Diversity and Inclusion Committee (EDIC) to delegate one of its members to sit as ex-officio non-voting member of a selection committee.

*17.1.3.4 The EDIC shall recommend resources and/or trainings regarding equity issues to Members, including a mandatory program of training on Employment Equity for Members of appointments committees. The Parties shall not unreasonably refuse to implement the EDIC's recommendations in this regard.

*17.1.3.5 In making decisions on positions and recommendations on recruitment and appointments, in academic units deemed under-represented pursuant to 17.1.6.3, Deans and academic units, having taken into consideration the general and specific academic needs of the academic unit and its programs, including areas of specialization and their implications for students of the under-represented equity group, shall consider:

(a) the level of rank for appointment and the probable consequences for participation by persons of the under-represented equity group;

(b) how both the job description and the recommendation highlight the experience and qualifications of persons of the under-represented equity group and encourage their participation;

(c) differing career patterns for potential equity group applicants.

*17.1.3.6 Where in the view of the Dean and the academic unit's appointments committee there are at least two (2) top candidates equally qualified, one of whom is of an under-represented equity group, the appointment will be offered to a candidate of an under-represented equity group.

*17.1.3.7 For the appointment of a regular or replacement Professor, the Dean shall seek the recommendation of the department before asking for the recommendation of the FTPC regarding the professorial rank to be given. Besides the recommendation of the department, the departmental chair may make a separate recommendation. The initial rank of a newly appointed Faculty Member shall normally be consistent with this collective agreement's criteria for promotion.

*17.1.3.8 A qualifications égales, la priorité est accordée, au moment de la sélection, à la citoyenne canadienne ou au citoyen canadien ou à la résidente permanente ou au résident permanent.

17.1.3.9 Lorsqu'une unité scolaire jugée avoir une sous-représentation d'un groupe d'équité aux termes de 17.1.6.3 transmet une recommandation d'engagement à la doyenne ou au doyen, elle doit fournir ce qui suit :

(a) la liste des membres du comité de sélection ;

(b) l'assurance que toutes les candidates ou tous les candidats de la liste courte ont eu l'occasion de rencontrer toutes et tous les membres de l'unité scolaire ;

(c) la liste courte des candidatures ;

(d) la liste des personnes jugées qualifiées ;

(e) la liste des personnes jugées non qualifiées ;

(f) un résumé écrit des raisons pour lesquelles, à la lumière des dispositions de 17.1.6.1 et de 17.1.6.3, s'il y a lieu, on considère l'engagement d'une personne ne faisant pas partie du groupe d'équité, le cas échéant.

17.1.4 Lettre d'engagement

17.1.4.1 Un engagement initial, ou un réengagement, qu'il soit régulier ou spécial, est signifié à la ou au membre du personnel enseignant par une lettre d'engagement. La lettre d'engagement, une fois dûment signée par la ou le membre, tient lieu de contrat entre elle ou lui et l'Employeur.

*17.1.4.2 La lettre d'engagement doit, dans tous les cas d'engagement -- qu'il s'agisse d'un engagement régulier ou d'un engagement spécial – préciser :

(a) le statut de la ou du membre et son rang s'il y a lieu,

(b) le salaire nominal, et le salaire régulier s'il est différent,

(c) si la date de début dans une lettre d'engagement est postérieure à la date de fin de la convention collective en vigueur, la lettre devra inclure le texte suivant : « Votre salaire à partir du [jour et mois 20xx] sera ajusté du pourcentage d'augmentation économique négocié dans la prochaine convention collective »;

17.1.3.8 Among candidates with equal qualifications, priority in selection shall be given to candidates who are Canadian citizens or permanent residents.

*17.1.3.9 When an academic unit deemed to have under-representation of an equity group as defined in 17.1.6.3 transmits to the Dean a recommendation for appointment, it shall add the following:

(a) the list of members of the selection committee;

(b) assurances that all candidates on the short list were given the opportunity of meeting all Members of the academic unit;

(c) the short list of candidates;

(d) the list of candidates considered to be qualified;

(e) the list of candidates considered to be unqualified;

(f) a written summary of reasons why, when 17.1.6.1 and 17.1.6.3 apply, the appointment of a candidate not part of an equity group is being contemplated, if that is the case.

17.1.4 Letter of appointment

*17.1.4.1 An initial appointment or a reappointment, be it regular or special, shall be communicated to the academic staff member by a letter of appointment. The letter of appointment when signed by the Member, shall serve as a contract between the Member and the Employer.

17.1.4.2 For every appointment, be it regular or special, the letter of appointment shall specify:

(a) the member's status, the rank (if applicable),

(b) the nominal salary (and the regular salary, if different),

*(c) if the start date associated with a letter of appointment is after the end date of the current collective agreement, the letter shall include the following text: "Your salary commencing [month and date 20XX] will be increased by the percentage economic increase negotiated in the next collective agreement",

(d) dans le cas des membres régulières ou réguliers, les années d'expérience reconnues au niveau universitaire,

(e) la durée précise de l'engagement,

(f) une adresse web permettant de visualiser la convention collective en vigueur, et

(g) une adresse web fournie par l'Association.

*17.1.4.3 Dans le cas d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier, la lettre d'engagement doit également spécifier :

(a) le nombre d'années d'expérience antérieure pertinente aux termes de 23.4.1.1(a) et (b), s'il y a lieu, que l'Employeur reconnaît à la ou au membre du personnel enseignant ;

(b) l'année universitaire au cours de laquelle, conformément aux dispositions de l'article 18 pour les membres du personnel enseignant de langue et les conseillères ou les conseillers ou l'article 25 pour les membres du personnel enseignant syndiqué, le Comité mixte doit se prononcer sur la permanence de la ou du membre du personnel enseignant et, si une expérience antérieure lui a été reconnue conformément à 23.4.1.1(b), l'année à partir de laquelle cette professeure ou ce professeur devient admissible à la permanence ;

(c) le niveau de connaissance de la seconde langue officielle exigible de la ou du membre du personnel enseignant, et le moment où ce niveau doit être atteint ;

(d) les dispositions, telles que prévues à la section 40.5, relatives au remboursement des frais de déménagement ;

(e) toute autre condition particulière d'emploi, convenue entre l'Employeur et la ou le membre du personnel enseignant, pourvu qu'elle n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention.

17.1.4.4 La lettre d'engagement de l'Employeur doit être accompagnée d'un avis écrit sur l'accès, sur le site web officiel des Affaires académiques et relations de travail, à la version électronique de la convention collective ainsi que des dernières échelles de salaire et augmentations pour le progrès dans le rang.

17.1.4.5 Les membres sont responsables de s'assurer d'obtenir et maintenir leur autorisation légale de travailler au Canada pendant toute la durée de leur

(d) in the case of a regular member, the recognized years of university-level experience,

(e) the exact duration of the appointment,

(f) a web address to view the collective agreement in force, and

(g) a web address provided by the Association.

17.1.4.3 In the case of a regular Professor, the letter of appointment shall also specify:

(a) the number of years of relevant previous experience as defined in 23.4.1.1(a) and (b) recognized by the Employer, if applicable;

(b) the academic year during which, in accordance with the provisions of article 18 for Language Teachers and Counsellors or article 25 for Faculty Members, the Joint Committee must make a decision regarding the Professor's tenure and, if any previous experience is recognized pursuant to 23.4.1.1(b), the year in which the Professor will become eligible for tenure;

(c) the level of knowledge of the second official language required of the Professor, and the time at which this level is to be attained;

(d) the provisions set forth in section 40.5 regarding reimbursement of moving expenses;

(e) any other specific terms of employment, agreed to by the Employer and the Professor, provided that these are not inconsistent with the terms of this agreement.

*17.1.4.4 Together with the letter of appointment the Employer shall advise the Member in writing of the availability, on the official website of the Academic Affairs and Labour Relations, of the electronic version of the collective agreement and the latest salary scales and progress through the rank.

*17.1.4.5 Members are responsible for ensuring that they obtain and maintain their legal authorization to work in Canada for the duration of their appointment, it being

engagement, étant entendu que l'Employeur entreprendra toutes les mesures que Citoyenneté et Immigration Canada exige de l'Employeur dans de telles circonstances. À la demande de la ou du membre, elle ou il aura accès aux services offerts par le secteur de l'Emploi international et immigration (EII) afin de fournir à la ou au membre un soutien qui est raisonnablement nécessaire pour faciliter les démarches d'immigration.

understood that the Employer shall undertake all steps required of Employers by Citizenship and Immigration Canada in such circumstances. Upon request of the Member, they shall have access to the services offered by the International Employment and Immigration (IEI) Sector to provide the Member with support that is reasonably necessary to facilitate the immigration process.

***17.1.5** **Réengagement** La décision de réengager ou non une ou un membre du personnel enseignant régulier ne bénéficiant pas encore de la permanence est prise par la doyenne ou le doyen conformément à 17.3.3 ; cette dernière ou ce dernier doit solliciter la recommandation du CPED, de la directrice ou du directeur et du CPEF. Lorsqu'il y a lieu d'envisager le réengagement d'une ou d'un membre bénéficiant d'un engagement spécial, la doyenne ou le doyen doit solliciter la recommandation du CPED et de la directrice ou du directeur.

17.1.5 **Reappointment** The decision whether or not to reappoint a regular Professor who does not yet have tenure shall be made by the Dean in accordance with 17.3.3; they shall solicit the recommendations of the DTPC, of the Chair, and of the FTPC. When the reappointment of a Member holding a special appointment is a possibility, the Dean shall solicit the recommendations of the DTPC and the chair.

17.1.6 **Équité en matière d'emploi**

17.1.6 **Employment equity**

17.1.6.1 **Groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les unités scolaires**

a) Les parties à la convention collective croient fermement au principe de l'équité des sexes en matière d'emploi et, à cet égard, acceptent d'augmenter la proportion de femmes ou d'hommes dans les secteurs de la communauté universitaire où l'un ou l'autre groupe est sous-représenté, conformément aux lignes directrices et aux règlements énoncés dans la présente.

b) Les parties à la convention collective sont également engagées au principe de l'équité en matière d'emploi pour les groupes suivants : les Peuples autochtones au Canada, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, les parties conviennent d'augmenter la proportion des Peuples autochtones au Canada, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles dans les secteurs de la communauté universitaire où elles sont sous-représentées, conformément aux lignes directrices et aux procédures énoncées ici.

*17.1.6.1 **Designated employment equity groups in academic units**

(a) The Parties to the collective agreement are committed to the principle of gender equity in matters of employment and, to that effect, agree to increase the proportion of women or men in those parts of the University community where they are under-represented, in accordance with the guidelines and procedures set out herein.

(b) The Parties to the collective agreement are also committed to the principle of employment equity for the following groups: Indigenous Peoples in Canada, persons with disabilities and members of visible minorities. To that effect, the parties agree to increase the proportion of Indigenous Peoples in Canada, persons with disabilities and members of visible minorities, in those parts of the University community where they are under-represented, in accordance with the guidelines and procedures set out herein.

17.1.6.2 **Comité d'équité, de diversité et d'inclusion (CEDI)** Il existe un comité consultatif mixte APUO-Employeur pour les questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Ledit comité doit être consulté à propos de toutes mesures et modalités d'équité, de diversité et d'inclusion envisagées touchant l'unité de négociation de l'APUO. Le comité peut proposer à l'APUO et à l'Employeur des mesures et des modalités précises supplémentaires pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, et il est chargé d'étudier la mise en vigueur et l'évolution de toute mesure d'équité, de diversité et d'inclusion touchant la sélection, l'embauche et la rétention des membres ou touchant ces dernières ou ces derniers directement. Le comité peut faire des recommandations à l'Association et à l'Employeur sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion touchant les

*17.1.6.2 **Equity, Diversity and Inclusion Committee (EDIC)** There shall be a joint APUO-Employer consultative committee on equity, diversity and inclusion. Its opinion shall be sought on any contemplated employment equity, diversity and inclusion measure and procedures which affect the APUO bargaining unit. The committee may propose to APUO and the Employer additional specific measures and procedures for achieving employment equity, diversity and inclusion, and it shall examine in an ongoing fashion the implementation of any employment equity, diversity and inclusion measures which affect the selection, hiring, and retention of Members or which affect Members directly. The committee may provide recommendations to the Association and the Employer on equity, diversity and inclusion issues affecting the working conditions of

conditions de travail des membres des groupes d'équité en matière d'emploi désignés à l'article 17.1.6.1 ou reconnus en vertu de la législation sur les droits de la personne. La présidente ou le président de l'APUO et la Rectrice ou le Recteur de l'Université peuvent également mandater conjointement le comité pour traiter une question spécifique d'EDI.

Le comité présente un rapport annuel autour du 1 juillet à la Rectrice ou au Recteur de l'Université et à la présidente ou au président de l'Association pour décrire le succès de ces mesures et modalités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et pour indiquer s'il est nécessaire de les réviser.

Le comité compte huit (8) membres, dont quatre (4) sont nommées ou nommés par l'Employeur et quatre (4) par l'Association. Au moins une des personnes nommées par l'Employeur est une femme ; cela vaut également pour les représentantes ou les représentants de l'Association. La présidente ou le président du comité, qui a le droit de vote mais non une voix supplémentaire prépondérante, est élue ou élu par, et parmi, les membres du comité.

17.1.6.3 **Critères**

(a) Une unité scolaire est normalement considérée avoir une sous-représentation de femmes ou d'hommes si les femmes ou les hommes, selon le cas, représentent moins de quarante pour cent (40 %) des membres du personnel enseignant régulier de l'unité scolaire et que cette proportion représente moins de cinq (5) points de pourcentage de plus que la proportion d'hommes ou de femmes, selon le cas, qui composent la main-d'œuvre.

La proportion de femmes ou d'hommes sur le marché du travail est habituellement établie d'après le nombre de doctorats dans la discipline pertinente accordés par les universités canadiennes dans les cinq années précédentes, selon les relevés de Statistiques Canada, étant entendu que, dans certaines disciplines désignées par les parties, on tient compte à la fois des doctorats et des maîtrises.

Nonobstant ce qui précède, on ne considère pas qu'une unité scolaire est sous-représentée si au moins quarante pour cent (40 %) des membres sont des hommes ou quarante pour cent (40 %) des membres sont des femmes.

Rien dans le présent article de la convention collective ni dans les autres n'empêche l'Université, là où elle le juge approprié, de prendre les mesures nécessaires pour nommer d'autres membres femmes dans des postes d'enseignement.

(b) Dans le cas des autres groupes désignés, une unité scolaire est réputée avoir une sous-représentation de membres d'un groupe désigné si la

Members of the employment equity groups designated in section 17.1.6.1 or recognized under Human Rights Legislation. The APUO President and the University President may also jointly mandate the committee to address a specific EDI issue.

The committee shall report annually on or about July 1 to the President of the University and the President of the Association on the success of these employment equity, diversity and inclusion procedures and measures and the need for revision to these, if any.

The committee has eight (8) members, of whom four (4) are appointed by the Employer and four (4) by the Association. At least one of the Employer appointees shall be a woman, and likewise for the Association appointees. The chair of the committee, with the right to vote but without an additional casting vote, shall be elected by and from the members of the committee.

*17.1.6.3 **Criteria**

(a) An academic unit shall normally be deemed to have an under-representation of women or under-representation of men if the proportion of women or men, as the case may be, among regular Members of the academic unit is less than forty percent (40%) and, furthermore, that proportion is less than five (5) percentage points above the proportion of women or men, as the case may be, in the labour market.

The proportion of women or men in the labour market is normally determined by the number of PhDs in the relevant discipline awarded by Canadian universities in the previous five years, as reported by Statistics Canada, it being understood that, in certain disciplines designated by the Parties, both PhDs and Master degrees will be taken into account.

Notwithstanding the preceding, no academic unit shall be deemed under-represented where at least forty percent (40%) of the Members are men or forty percent (40%) of the Members are women.

Nothing in this or other provisions of the collective agreement prevents the University from taking the necessary measures to appoint additional women Members where the University deems this appropriate.

(b) For the other designated groups, an academic unit shall normally be deemed to have an under-representation of designated group members

représentation des membres du personnel enseignant régulier n'égale pas la représentation des groupes désignés sur le marché du travail. La proportion de membres des groupes désignés sur le marché du travail aux fins de cet article est habituellement établie d'après le nombre de doctorats dans la discipline pertinente accordés par les universités canadiennes dans les cinq (5) années précédentes, selon les relevés de Statistique Canada, étant entendu que, dans certaines disciplines désignées par les parties, on tient compte à la fois des doctorats et des maîtrises. Dans les cas où cette information n'a pas été recueillie ou n'est pas accessible, on utilisera comme comparateur le secteur du marché du travail aux fins de Statistique Canada.

Rien dans le présent article ni dans d'autres provision de la convention collective n'empêche l'Université de prendre les mesures nécessaires pour nommer des membres des groupes d'équité dans d'autres unités scolaires où l'Université le juge approprié.

17.1.6.4 **Information** Conformément aux pratiques antérieures, l'Employeur continuera de fournir un soutien à l'analyse des données, lorsque demandé par le CEDI.

(a) Dans les quatre (4) mois suivant la ratification de la convention collective, l'Employeur doit fournir au Comité d'équité, de diversité et d'inclusion des renseignements à jour sur la répartition des groupes désignés parmi les membres du personnel enseignant ayant un engagement régulier, par unité scolaire. Il faut faire la mise à jour de ces renseignements au besoin et au moins une fois par douze (12) mois.

(b) Les doyennes et les doyens doivent déterminer quelles unités scolaires sont considérées comme ayant une sous-représentation de femmes ou d'hommes ou de membres des groupes désignés selon les critères établis en 17.1.6.3 ; les doyennes et les doyens doivent également en avertir le Comité d'administration, avec copie au Comité d'équité, de diversité et d'inclusion, et expliquer les formules sur lesquelles reposent leur recommandation.

(c) Le secteur des Affaires académiques et des relations de travail conserve, pour consultation par le CEDI, une copie des annonces et des recommandations des unités scolaires pour les engagements, de même que les justifications lorsqu'une membre engagée ou lorsqu'un membre engagé dans une unité scolaire jugée avoir une sous-représentation de femmes ou d'hommes ou de membres des groupes désignés en vertu de 17.1.6.3 n'était pas du groupe sous-représenté. Après avoir étudié ces renseignements, lorsqu'une majorité des membres du CEDI ont des préoccupations fondées concernant un engagement particulier, le CEDI peut consulter les dossiers des candidatures de la liste courte et la justification de l'unité scolaire quant à l'engagement d'une personne qui n'est pas membre du groupe désigné sous-représenté.

among regular Members if the representation is not equal to the representation of designated groups in the labour market. The proportion of Members of the designated groups in the labour market for the purposes of this article is normally determined by the number of PhDs in the relevant disciplines awarded by Canadian universities in the previous five (5) years, as reported by Statistics Canada, it being understood that, in certain disciplines designed by the Parties, both PhDs and Master degrees will be taken into account. Where such information is not gathered or not available, the labour market are for the purposes of Statistics Canada will be used as a comparator.

Nothing in this or other provisions of the collective agreement prevents the University from taking the necessary measures to appoint additional equity group members to academic units where the University deems this appropriate.

*17.1.6.4 **Information** As per past practices, the Employer shall continue to provide data analysis support as requested by the EDIC.

(a) Within four (4) months following ratification of the collective agreement, the Employer shall provide the Equity, Diversity and Inclusion Committee with up-to-date information on the designated group distribution of academic staff with regular appointments, by academic unit. This information must be updated whenever appropriate and not less frequently than every twelve (12) months.

(b) Deans shall examine which academic units are deemed to have an under-representation of women or men or designated groups according to the criteria outlined in 17.1.6.3, and shall so advise the Administrative Committee, with copy to the Equity, Diversity and Inclusion Committee, outlining the formula on which their recommendation is based.

(c) The Academic Affairs and Labour Relations sector shall maintain, for consultation by EDIC, copies of advertisements and of academic unit's recommendations for appointments and their justification for those academic units deemed to have an under-representation of women or men or designated groups as defined in 17.1.6.3 where the appointed Member was not of the under-represented designated group. After reviewing this information, where a majority of the EDIC members have reasons for concern with respect to a given appointment, the EDIC may consult the files of short-listed candidates and the academic unit's justification for appointing a person not of the under-represented designated group.

Section 17.2 Dispositions applicables aux engagements spéciaux à durée limitée – Provisions applicable to limited-term special appointments

17.2.1 Membre du personnel enseignant remplaçant

17.2.1.1 Toute personne qualifiée peut être nommée membre du personnel enseignant remplaçant avec un rang professoral approprié au sein d'un département afin de :

(a) remplacer une, un ou des membres du personnel enseignant syndiqué régulier qui sont absents temporairement en raison d'un congé universitaire ou d'un congé de durée indéterminée ; ou

(b) combler temporairement un poste vacant qui, pour des raisons scolaires valables, ne peut être comblé pour le moment sur une base régulière ; ou

(c) doter temporairement en personnel un nouveau programme durant les trois (3) années universitaires suivant son approbation par le Sénat, en attendant que des ressources lui soient allouées à plus long terme ; ou

(d) remplacer une, un ou plusieurs membres du personnel enseignant régulier syndiqué qui sont temporairement absents en raison d'un détachement dans un poste administratif exclu de l'unité de négociation (p.ex. Rectrice ou Recteur, vice-rectrice ou vice-recteur, doyenne ou doyen ou vice-doyenne ou vice-doyen), d'une affectation à des fonctions hors département (p.ex. vice-doyenne ou vice-doyen ou secrétaire de faculté), d'un congé de durée précise (autre qu'un congé universitaire), ou d'une nomination comme titulaire d'une chaire de recherche du Canada.

17.2.1.2 **Durée du contrat** Sauf pour les situations énumérées ci-dessous, la nomination d'une ou d'un membre du personnel enseignant remplaçant sera pour une période de soit douze (12), vingt-quatre (24), ou trente-six (36) mois consécutifs et ne sont pas renouvelable.

(a) Lorsque la durée du détachement, de l'affectation ou du congé prévu à 17.2.1.1(d) est connue dès le départ, la ou le membre du personnel enseignant remplaçant peut être engagé pour la période correspondante, pourvue que celle-ci soit d'au moins douze (12) mois et d'au plus cinq (5) ans. Lorsque la durée totale de l'engagement en vertu de 17.2.1.1(d) dépasse deux (2) ans, l'engagement initial sera de deux (2) ans et il sera renouvelable pour une période d'au plus trois (3) ans, sous réserve des conditions de renouvellement décrites à 17.3.3.2 et de la durée totale fixée au départ.

17.2.1.3 **Information** Pour tout engagement de membre du personnel enseignant remplaçant, l'Employeur doit fournir à l'Association l'information suivante :

17.2.1 Replacement Professor

*17.2.1.1 Any qualified person may be appointed as a replacement Professor with appropriate rank in an academic unit for the purpose of:

(a) replacing one or more regular Faculty Members who are temporarily absent by virtue of an academic leave or leave of an unspecified duration; or

(b) filling temporarily a vacant position which, for good academic reasons, cannot currently be filled on a regular basis; or

(c) staffing temporarily during the initial three (3) academic years following Senate approval of a new program, pending allocation of long-term resources; or

(d) replacing one or more regular Faculty Members who are temporarily absent by virtue of secondment to administrative positions outside the bargaining unit (such as President, Vice-President, Dean or Vice-Dean), partial release outside the department (such as Vice-Dean or Secretary of the faculty), a leave of a specified duration (other than an academic leave) or appointment as a Canada Research Chair.

*17.2.1.2 **Contract length** Except for the situations listed below, replacement appointment shall be for a period of either twelve (12), twenty-four (24) or thirty-six (36) consecutive months and are non-renewable.

(a) Where the length of the secondment, period of release, or leave referred to in 17.2.1.1(d) is known at the outset, the replacement appointment may be for the same period, subject to the twelve (12)-month minimum and a maximum of five (5) years. In cases where the total appointment under 17.2.1.1(d) is for a period longer than two (2) years, the initial appointment will be for two (2) years and will be renewable for a further period of up to three (3) years, subject to renewal conditions detailed in 17.3.3.2 and the total period determined at the outset.

*17.2.1.3 **Information** For all replacement Professor appointment, the Employer shall provide the following information to the Association:

pour 17.2.1.1 (a) à (d), soutenant la création du poste de membre du personnel enseignant remplaçant;

(i) pour l'article (a) et (d), le rapport contiendra le nom de la ou du membre du personnel enseignent régulier étant remplacé, le type et la durée du congé ou détachement ou nomination soutenant la nouvelle position de remplacement.

(ii) pour l'article (b), le rapport contiendra le détail des raisons scolaires valables.

17.2.2 Membre du personnel enseignant invité

17.2.2.1 Une personne peut être engagée comme membre du personnel enseignant invité dans une unité scolaire pourvu que :

(a) la personne soit une ou un universitaire, une Gardienne ou un Gardien du savoir autochtone ou autre experte ou expert reconnu en langue et culture autochtones, ou une ou un artiste reconnu et dont la présence accroîtra la portée ou la qualité des activités savantes ou scolaires de l'Université ; et

(b) la personne ait, à l'extérieur de l'Université d'Ottawa, un poste permanent ou une carrière, ou qu'elle soit à la retraite, ou qui a été recommandé pour nomination par le comité Scholars at Risk (SAR) d'uOttawa.

17.2.2.2 L'engagement initial d'une ou d'un membre du personnel enseignant invité ne doit pas dépasser vingt-quatre (24) mois. Cet engagement peut être renouvelé une fois, étant entendu que l'engagement ne peut dépasser trente-six (36) mois.

17.2.2.3 **Consultation** La décision d'engager ou de réengager une ou un membre du personnel enseignant invité est prise par l'Employeur, après consultation avec le département intéressé et sa directrice ou son directeur. Les modalités de cette consultation sont établies par l'assemblée départementale.

Nonobstant ce qui précède, toute consultation concernant une personne recommandée par le comité SAR d'uOttawa doit permettre une présentation par une représentante ou un représentant du comité SAR ou une documentation produite par le comité SAR.

17.2.3 Membres du personnel enseignant détaché Des personnes employées ailleurs peuvent être affectées à un poste de membre du personnel enseignant à l'Université d'Ottawa à titre de membre du personnel enseignant détaché ou dans le cadre d'un programme d'échange. La décision quant à ce genre d'engagement

for 17.2.1.1 (a) through (d), supporting the creation of the replacement position:

(i) for article (a) and (d), the report will include the name of the regular Faculty Member being replaced and the type and duration of the leave or secondment or appointment supporting the new replacement position;

(ii) for article (b), the report will detail the good academic reasons.

***17.2.2 Visiting Professor**

17.2.2.1 A person may be appointed as a Visiting Professor in an academic unit, provided:

(a) the appointee is a recognized scholar, or an Indigenous Knowledge Keeper or other recognized expert in Indigenous language and culture, or artist whose presence will enhance the breadth or quality of the University's scholarly or teaching activities; and

(b) the appointee holds a continuing appointment, or has established a career, outside the University of Ottawa, or is retired, or is recommended for appointment by the uOttawa Scholars at Risk (SAR) committee.

17.2.2.2 The initial appointment of a Visiting Professor shall be for a term not exceeding twenty-four (24) months. A Visiting Professor may be reappointed once, it being understood that the total duration of the appointment may not exceed thirty-six (36) months.

17.2.2.3 **Consultation** In the matter of appointment or reappointment of Visiting Professors, the decision is made by the Employer after consultation with the department concerned and its chair. The procedures governing such consultation shall be established by the department assembly.

Notwithstanding the above, any consultation regarding an appointee recommended by the uOttawa SAR committee shall allow for a presentation by a representative of the SAR committee or documentation produced by the SAR committee.

***17.2.3 Seconded Professors** Persons employed elsewhere may be assigned to an academic staff position at the University of Ottawa on a secondment basis or under the terms of an exchange program. The decision regarding such an appointment is made by the Employer, upon proper consideration of the

est prise par l'Employeur, après avoir donné la considération voulue aux recommandations de la doyenne ou du doyen et du département intéressé. Outre la recommandation du département, la directrice ou le directeur peut formuler une recommandation distincte.

17.2.4 Chercheuses-boursières ou chercheurs-boursiers

17.2.4.1 Toute personne qualifiée peut être engagée à titre de chercheuse-boursière ou de chercheur-boursier, avec ou sans rang professoral, pour effectuer de l'enseignement et de la recherche, la charge de travail étant soumise aux limites imposées par l'agence de financement intéressée.

17.2.4.2 **Consultation** La décision d'engager ou de réengager un chercheur-boursier est prise par la doyenne ou le doyen, après consultation avec le département intéressé et sa directrice ou son directeur. Les modalités de cette consultation sont établies par l'assemblée départementale.

17.2.4.3 L'engagement d'une chercheuse-boursière ou d'un chercheur-boursier prend fin à l'expiration de la subvention.

17.2.4.4 L'Employeur se réserve le droit :

(a) de mettre fin à l'emploi de la ou du membre lorsque l'octroi se termine, et ce sans autre obligation de la part de l'Employeur ;

(b) de refuser de renouveler la nomination de la ou du membre à son échéance, même si l'octroi peut être renouvelé, s'il n'est pas satisfait des conditions du renouvellement de l'octroi, étant entendu que la doyenne ou le doyen aura consulté la directrice ou le directeur et le CPE du département intéressé et que l'Employeur ne fera pas appel à ce droit d'une manière déraisonnable ;

(c) de refuser de renouveler la nomination de la ou du membre à son échéance, même si l'octroi peut être renouvelé, s'il n'est pas content du rendement de la ou du membre ou si cette nomination ne correspond pas aux besoins à long terme du département dont la ou le membre ferait partie, étant entendu que l'Employeur ne fera pas appel à ce droit d'une manière déraisonnable.

17.2.4.5 Une chercheuse-boursière ou une chercheur-boursier ne peut demander la permanence, ni se la voir accorder, sauf pour une chercheuse-boursière ou un chercheur-boursier à qui on a offert un engagement régulier qui serait en vigueur à la date à laquelle la permanence serait accordée.

17.2.4.6 Lorsqu'une chercheuse-boursière ou lorsqu'un chercheur-boursier postule à un engagement régulier à durée limitée :

recommendations of the Dean and of the department concerned. Besides the recommendation of the department, the Chair may make a separate recommendation.

17.2.4 Research fellows

*17.2.4.1 Any qualified person may be appointed as a research fellow with or without professorial rank for the purpose of carrying out research and teaching, with workload subject to limits imposed by the relevant granting agency.

*17.2.4.2 **Consultation** In the matter of appointment or reappointment of Research Fellows, the decision is made by the Dean after consultation with the department concerned and its chair. The procedures governing such consultation shall be established by the department assembly.

*17.2.4.3 A person's appointment as research fellow shall be for a period which terminates upon expiry of the grant.

*17.2.4.4 The Employer reserves the right:

(a) to terminate the employment of a Member upon expiry of the grant, without any further obligation on the part of the Employer;

(b) to refuse to renew the appointment of a Member, even if the grant can be renewed, if the Employer is not satisfied with the conditions for grant renewal, it being understood that the Dean shall have consulted the chair and the TPC of the department concerned and that the Employer will not exercise this right in an unreasonable manner; and

(c) to refuse to renew the appointment of a Member, even if the grant can be renewed, if the Employer is not satisfied with the performance of the Member or if the appointment does not correspond to the long-term needs of the department to which the Member would be attached, it being understood that the Employer will not exercise this right in an unreasonable manner.

*17.2.4.5 A research fellow may neither apply for nor be granted tenure, except for a research fellow who has been offered a regular appointment which would be in effect on the date when tenure would be granted.

*17.2.4.6 Where a research fellow applies for a limited-term regular appointment:

(a) le fait d'avoir été chercheuse-boursière ou chercheur-boursier à l'Université d'Ottawa ne lui confère aucun droit à une préférence quelconque ;

(b) les compétences et aptitudes dont elle ou il fait preuve doivent être considérées de la même façon et en regard des mêmes critères que dans le cas de toute autre candidature pour le poste en question.

17.2.4.7 Lorsqu'une chercheuse-boursière ou lorsqu'un chercheur-boursier sollicite et obtient un engagement régulier à durée limitée :

(a) ledit engagement est considéré comme initial aux fins de la détermination de la rémunération et des exigences linguistiques prévues à la présente convention ;

(b) les années de service en tant que chercheuse-boursière ou chercheur-boursier sont considérées comme années régulières d'expérience de niveau universitaire aux termes de 23.4.1.1(b) ;

(c) quant à la demande et à l'obtention de la permanence, et à moins que les parties à la présente convention en conviennent autrement, ledit engagement est considéré comme initial ;

(d) l'Employeur doit déterminer quel crédit sera accordé, en vue du congé universitaire, aux années passées à titre de chercheuse-boursière ou de chercheur-boursier ; et il doit en informer l'Association.

17.2.5 **Engagement pour une période déterminée pour les titulaires de chaire** On peut procéder à un engagement pour une période déterminée jusqu'à concurrence de trois (3) ans, (ou plus par consentement mutuel des parties à la convention collective) lorsque la nature de la chaire dotée plutôt que les compétences des personnes candidates rend un tel engagement approprié, étant entendu que, dans le cas d'un tel engagement, toutes les modalités touchant les engagements de remplacement s'appliquent, avec les adaptations nécessaires.

(a) they shall not be given any preference for said appointment by virtue of having served as a research fellow at the University of Ottawa;

(b) their qualifications and suitability shall be considered in the same light and according to the same criteria as will be applied to any other person seeking appointment to the position in question.

*17.2.4.7 Where a research fellow applies for and receives a limited-term regular appointment:

(a) said appointment shall be deemed an initial appointment for purposes of determining remuneration and language requirements pursuant to this agreement;

(b) years of service as a research fellow at the University of Ottawa shall be deemed years of regular university-level experience as defined in 23.4.1.1(b);

(c) with respect to application for and granting of tenure, and unless otherwise agreed to by the Parties to this agreement, said appointment shall be deemed an initial appointment;

(d) the Employer shall determine the manner in which service as a research fellow shall be credited with respect to academic leave, and shall inform the Association accordingly.

***17.2.5** **Term appointment for chairholders** A term appointment can be made for up to three (3) years (or longer, by mutual consent of the Parties to the collective agreement) where the nature of the endowed chair rather than the qualifications of the applicant makes such an appointment appropriate, it being understood that, in the case of such an appointment, all terms and conditions related to replacement appointments apply, *mutatis mutandis*.

Section 17.3 Dispositions particulières aux engagements réguliers à durée limitée – Specific provisions for limited-term regular appointments

17.3.1 **Séquence des engagements réguliers à durée limitée** Une ou un membre ne peut pas bénéficier d'un engagement régulier à durée limitée pendant plus de sept (7) ans. Dans le cas des membres du personnel enseignant syndiqué qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002, ce maximum de sept (7) ans ne comprend pas les années au rang de chargé de cours dans un engagement régulier à durée limitée.

***17.3.1** **Sequence of limited-term regular appointments** A Member's limited-term regular appointment may not extend beyond seven (7) years. In the case of Faculty Members with written offers of employment dated after April 11, 2002, this seven (7) year maximum does not include years at the rank of Lecturer in a limited-term regular appointment.

Dans le cas de membres du personnel enseignant régulier syndiqué embauché à un niveau plus élevé que le rang de chargé de cours et qui ont une offre d'emploi portant une date postérieure au 5 avril 2006, l'engagement initial est pour une période se terminant trente-six (36) mois suivant le 1 juillet de l'année civile au cours de laquelle l'engagement est fait ; cet engagement initial est considéré comme ayant été fait pour trois (3) ans.

Dans tout autre cas, l'engagement initial d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier syndiqué sera pour une période se terminant vingt-quatre (24) mois suivant le 1 juillet de l'année civile au cours de laquelle l'engagement est fait ; et cet engagement initial est considéré comme ayant été fait pour deux (2) ans.

Dans le cas d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier syndiqué embauché au rang de chargé de cours et ayant une lettre d'offre portant une date postérieure au 5 avril 2006, l'engagement initial de deux (2) ans est automatiquement prolongé d'un (1) an si la ou le membre du personnel enseignant syndiqué satisfait à l'ensemble des exigences du doctorat au plus tard le 15 décembre de la deuxième année de cet engagement initial. Si elle ou il n'a pas obtenu son doctorat à cette date, la date de fin de l'engagement initial s'applique sauf si la doyenne ou le doyen en décide autrement. Le renouvellement d'un engagement initial de deux (2) ans qui a été prolongé d'un (1) an est assujetti aux dispositions de 17.3.3, comme si l'engagement initial avait été fait pour trois (3) ans.

Les engagements subséquents, s'il y a lieu, ont chacun une durée de deux (2) ans, le nombre maximum d'engagements réguliers à durée limitée étant déterminé conformément aux dispositions de 25.1.6 et 25.1.7.

17.3.2 Critères particuliers à l'engagement régulier

*17.3.2.1 Lors de l'engagement initial d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier syndiqué, la doyenne ou le doyen doit s'assurer que les compétences professionnelles particulières de la ou du membre du personnel enseignant correspondent aux besoins à long terme du département auquel elle ou il sera rattaché. Et, lors du renouvellement de l'engagement de la ou du membre du personnel enseignant, la doyenne ou le doyen a le droit de s'assurer -- avant d'y consentir -- que la ou le membre a maintenu les compétences particulières pour lesquelles elle ou il a été engagé.

*17.3.2.2 Lorsqu'une ou lorsqu'un membre du personnel enseignant non permanent est dans sa quatrième année d'engagement à l'Université et que la doyenne ou le doyen doute des chances de la ou du membre à obtenir la permanence ou si un CPE ou la directrice ou le directeur a communiqué un semblable doute à la doyenne ou au doyen, la doyenne ou le doyen doit aviser cette ou ce membre au plus tard le 15 décembre de cette année-là de toute initiative qu'elle ou qu'il

In the case of regular Faculty Members hired above the rank of Lecturer and with written offers of employment dated after April 5, 2006. The initial appointment shall be for a period ending thirty-six (36) months after July 1 of the calendar year during which the appointment is made, and this initial appointment shall be considered to have been a three (3) year appointment.

In all other cases, the initial appointment of a regular Faculty Member shall be for a period ending twenty-four (24) months after July 1 of the calendar year during which the appointment is made, and this initial appointment shall be considered to have been a two (2) year appointment.

In the case of regular Faculty Members hired as Lecturers, with letters of offer dated after April 5, 2006, the initial two (2) year appointment will be extended automatically by a further period of one (1) year if the Faculty Member completes all requirements for the doctorate no later than December 15 of the second year of this initial appointment. Should the Member not have obtained their doctorate as of this date, the termination date of the initial appointment will apply unless otherwise determined by the Dean. The further renewal of an initial appointment of two (2) years that has been extended by one (1) year is subject to the provision of 17.3.3 as if the initial appointment had been for three (3) years.

Subsequent appointments, if any, shall each be for two (2) years. The maximum number of limited-term regular appointments shall be determined in accordance with the provisions of 25.1.6 and 25.1.7.

17.3.2 Criteria for a regular appointment

17.3.2.1 At the time of initial appointment of a regular Faculty Member, the Dean shall ensure that the Professor's professional qualifications correspond to the long-term needs of the department to which the Professor will be attached. At the time of renewal of the Professor's appointment, the Dean shall have the right -- before approving the reappointment -- to ensure that the Member has maintained the specific qualifications for which they were hired.

17.3.2.2 When a non-tenured Professor is in their fourth year of employment at the University -- and the Dean has some doubts as to the Member's chances of being granted tenure or a TPC or the chair has communicated such doubts to the Dean -- the Dean shall advise the Member by December 15 of that year of any action that they could take to improve their chances of meeting the conditions for tenure set forth in 25.1.5.

pourrait prendre pour améliorer ses chances de remplir les conditions d'accès à la permanence stipulées à 25.1.5.

17.3.3 Renouvellement d'engagement régulier

*17.3.3.1 Toute ou tout membre du personnel enseignant régulier, engagée ou engagé selon les dispositions de 17.3.1, doit être avisée ou avisé par la doyenne ou le doyen, au plus tard le 15 décembre précédant la fin de son engagement, si celui-ci sera renouvelé ; et, le cas échéant, à quelles conditions.

*17.3.3.2 Sous réserve de 17.3.3.3, l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier syndiqué non permanent doit être renouvelé lorsque :

(a) les conditions précisées dans la lettre d'engagement en cours ont été remplies par la ou le membre ;

(b) la qualité des activités savantes et des services à la communauté universitaire est satisfaisante, et l'enseignement dispensé par la ou le membre, selon l'évaluation faite conformément à l'article 24, satisfait aux exigences ;

(c) la ou le membre a maintenu les compétences particulières, correspondant aux besoins du département, pour lesquelles elle ou il avait été initialement engagé.

Dans le cas d'un premier renouvellement, l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier syndiqué non permanent peut être renouvelé même si la ou le membre du personnel enseignant n'a pas répondu à l'ensemble de (a), (b), et (c) ci-dessus, pourvu que l'ensemble de (a), (b), et (c) seront probablement atteints avant que le dossier de la ou du membre soit examiné en vue du deuxième renouvellement. Dans le cas d'un second renouvellement, la ou le membre doit répondre à l'ensemble de (a), (b), et (c), à moins que les parties à la convention ne s'entendent autrement.

Quand une doyenne ou un doyen et le CPEF envisagent le renouvellement d'un engagement d'une ou d'un membre qui est une ou un membre appartenant à un groupe méritant l'équité, la doyenne ou le doyen et le CPEF prendront en considération toute preuve soumise par la ou le membre d'une charge de travail de service à la communauté plus élevée, que la ou le membre accomplit en vertu de la section 20.4.

*17.3.3.3 Nonobstant ce qui précède, l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier non permanent peut ne pas être renouvelé lorsque, suite à l'application de l'article 19 de la présente convention, la ou le membre du personnel enseignant a été désignée ou désigné pour être mis à pied.

17.3.3 Renewal of a regular appointment

17.3.3.1 Every regular Professor, appointed in accordance with the provisions of 17.3.1, shall be informed by the Dean, no later than December 15 preceding the end of the appointment, whether the appointment will be renewed and, if so, under what conditions.

17.3.3.2 Subject to 17.3.3.3, the appointment of a regular, non-tenured Faculty Member shall be renewed when:

(a) the conditions specified in the current letter of appointment have been fulfilled;

(b) the quality of scholarly activities and academic service activities is satisfactory, and the Member's teaching, when evaluated in accordance with article 24, meets expectations;

(c) the Member has maintained the specific qualifications which correspond to the department's needs and for which they were first hired.

In the case of a first renewal, the appointment of a regular non-tenured Faculty Member may be renewed, even if not all of (a), (b), and (c) above have been met, provided that all of (a), (b), and (c) are likely to be met before consideration for the second renewal. In the case of a second renewal, all of (a), (b), and (c) must be met unless the Parties to the agreement agree otherwise.

*When a Dean and the FTPC are considering the renewal of the appointment of a Member who is a member of an equity-deserving group, they will take into account any evidence provided by the Member of a higher academic service workload that they are performing pursuant to Section 20.4.

17.3.3.3 Notwithstanding the foregoing, the appointment of a regular non-tenured Professor may fail to be renewed when, following the application of article 19 of this agreement, the Professor has been designated for layoff.

*17.3.3.4 Lorsque l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier non permanent n'est pas renouvelé, la doyenne ou le doyen doit l'informer par écrit des raisons de cette décision.

17.3.3.4 When the appointment of a regular non-tenured Professor is not renewed, the Dean shall inform them in writing of the reasons for this decision.

Section 17.4 Affectation multiple du personnel enseignant – Cross-appointment of academic staff

17.4.1 Dispositions générales

17.4.1.1 Une affectation multiple reflète la participation active et substantielle d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué à l'enseignement, à la recherche, à l'élaboration de programmes scolaires ou à la direction d'étudiantes diplômées ou d'étudiants diplômés, dans plus d'un département.

17.4.1.2 Par affectation multiple, on entend :

(a) une affectation principale dans un département particulier (le *département principal*) ; et

(b) une ou plusieurs affectations secondaires dans d'autres départements (les *départements secondaires*) dans la même faculté ou dans d'autres facultés.

17.4.1.3 Une affectation multiple ne doit pas dépasser cinq (5) ans et elle est renouvelable.

17.4.1.4 La ou le membre occupe le même rang dans son département principal que dans son ou ses départements secondaires.

17.4.1.5 Les dispositions de la section 17.4 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux affectations multiples et aux non-membres.

17.4.2 Procédures

17.4.2.1 Les décisions relatives à la demande d'affectation multiple d'une ou d'un membre sont prises par les doyennes ou les doyens des facultés intéressées une fois qu'elles ou qu'ils ont reçu les recommandations de toutes les directrices ou tous les directeurs, CPED et CPEF intéressés.

17.4.2.2 Avant la présentation des recommandations pour une affectation multiple, la ou le membre est informé par écrit par sa doyenne ou son doyen :

(a) des conséquences de l'affectation multiple proposée sur ses attributions en matière de recherche, de supervision, d'enseignement ou de service à la communauté ;

17.4.1 General

*17.4.1.1 A cross-appointment reflects the active and substantial involvement of a Faculty Member in the teaching, research, development of academic programs, or supervision of graduate students, in more than one department.

*17.4.1.2 A cross-appointment comprises:

(a) a principal appointment in a specified department (the *principal department*); and

(b) one or more secondary appointments in other departments (the *secondary departments*) in the same faculty or in other faculties.

*17.4.1.3 A cross-appointment shall be for a term not exceeding five (5) years and is renewable.

*17.4.1.4 A Member's academic rank in the principal department and in the secondary department(s) shall be the same.

*17.4.1.5 The provisions of section 17.4 apply, *mutatis mutandis*, to cross-appointments of non-members.

17.4.2 Procedures

*17.4.2.1 Decisions regarding a Member's application for cross-appointment shall be made by the Deans of the faculties concerned after receiving recommendations from all concerned chairs, DTPCs, and FTPCs.

*17.4.2.2 Before the submission of the recommendations for a cross-appointment, the Member shall be notified in writing by their Dean as to:

(a) the effect of the proposed cross-appointment on the Member's responsibilities in terms of research, supervision, teaching or community service;

(b) des conséquences de l'affectation multiple proposée sur ses privilèges et sur sa participation à part entière ou non à l'assemblée de son ou ses départements secondaires proposés.

17.4.2.3 Lorsque la présente convention exige qu'une question soit étudiée par la directrice ou le directeur ou la doyenne ou le doyen de la ou du membre, ou par un CPE, il est entendu qu'il s'agira de la directrice ou du directeur, de la doyenne ou du doyen ou du CPE correspondant au département principal de la ou du membre. Dans de tels cas, à la demande de la ou du membre, les directrices ou les directeurs et les CPE du ou des départements secondaires de la ou du membre sont consultés, et leurs opinions ou recommandations sont consignées au dossier de la ou du membre. On procédera de même, *mutatis mutandis*, pour toutes et tous les membres de programmes interdisciplinaires acceptés par les parties et dont la liste figure à l'annexe H, étant entendu que toutes et tous les membres sont nommés à un département principal ou à une école. Les parties reverront la liste de temps à autre.

(b) the effect of the proposed cross-appointment on the Member's privileges and whether the Member will or will not have full membership in the assembly of their proposed secondary department(s).

*17.4.2.3 Where this agreement calls for the consideration of a matter by the Member's chair or Dean or by a TPC, it is understood that these shall be the chair, Dean or TPC corresponding to the Member's principal appointment. In all such instances, at the request of the Member, chairs and TPCs of the Member's secondary department(s) shall be consulted regarding the matter under consideration and their written opinions or recommendations shall be placed in the Member's file. This process will apply, *mutatis mutandis*, for all Members in interdisciplinary programs that have been agreed to by the Parties and that are listed in Appendix H, it being understood that Members shall be appointed to a principal department/school. This list will be reviewed from time to time by the Parties,

Section 17.5 Membres du personnel enseignant auxiliaire – Adjunct professors

17.5.1 Membres du personnel enseignant auxiliaire

17.5.1.1 Une savante ou un savant, une ou un artiste, ou une professionnelle ou un professionnel peut être nommée ou nommé membre du personnel enseignant auxiliaire dans une unité scolaire de l'Université d'Ottawa, en vue d'y assumer une tâche scolaire spécifique et de valeur -- telle que superviser des stages, de la recherche, ou des thèses, diriger des séminaires, des ateliers ou des classes spéciales -- qui n'est pas, compte tenu des circonstances, assumée par les membres du personnel enseignant.

17.5.1.2 La durée de la nomination d'une ou d'un membre du personnel enseignant auxiliaire ne doit pas dépasser soixante (60) mois, mais il n'y a pas de restriction quant au nombre de renominations.

17.5.2 **Consultation** En matière d'engagement ou de réengagement des membres du personnel enseignant auxiliaires, la décision est prise par l'Employeur après consultation du département intéressé et de sa directrice ou de son directeur. Les modalités régissant une telle consultation sont établies par l'assemblée départementale.

17.5.1 Adjunct Professors

*17.5.1.1 A scholar, an artist or a professional may be appointed as an Adjunct Professor in a University of Ottawa academic unit, for the purpose of performing a specific and valuable academic function -- such as supervising internships, research or theses, or conducting seminars, workshops or special classes -- which is not in the circumstances performed by members of the academic staff.

*17.5.1.2 The term of appointment of an Adjunct Professor shall not exceed sixty (60) months but there shall be no limit on the number of reappointments.

***17.5.2** **Consultation** In the matter of appointment or reappointment of Adjunct Professors, the decision is made by the Employer after consultation with the department concerned and its chair. The procedures governing such consultation shall be established by the department assembly.

Section 17.6 Mutation et détachement – Transfer and secondment

17.6.1 **Mutation** A moins d'indication contraire dans la présente convention, une ou un membre du personnel enseignant syndiqué peut être muté à n'importe quel poste à l'Université d'Ottawa, sous réserve des dispositions suivantes.

(a) La ou le membre et l'Employeur doivent se mettre d'accord par écrit sur la mutation et les conditions s'y rattachant.

(b) Lorsque la personne mutée demeure, une fois dans son nouveau poste, membre, la mutation ne doit en aucune façon nuire à son rang, son type d'engagement ainsi que ses divers droits, privilèges et avantages aux termes de la présente convention.

(c) Lorsque l'entente mentionnée à (a) comporte des dispositions particulières, l'Employeur doit en remettre une copie à l'Association.

17.6.2 **Mutation à un poste vacant**

17.6.2.1 Aux fins de la présente sous-section, un *poste vacant* est un poste annoncé conformément à 17.1.2.1.

17.6.2.2 Toute ou tout membre du personnel enseignant syndiqué peut demander d'être muté à un poste vacant de membre du personnel enseignant pour lequel il est qualifié, sous réserve du processus de sélection énoncé à 17.1.2 et 17.1.3. Dans un tel cas, le poste vacant est offert à ladite ou audit membre lorsque ses compétences sont équivalentes ou supérieures à celles du ou des meilleures candidates ou des meilleurs candidats, compte tenu de toutes les exigences de l'Employeur pour le poste.

17.6.2.3 Les dispositions de 17.6.1(a) et (c) s'appliquent à toute mutation d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué à un poste vacant. Nonobstant 17.6.1(b), la mutation d'une ou d'un membre à un poste vacant peut influer son rang, sa rémunération ou sa permanence -- et se fait sous réserve d'une entente entre la ou le membre et l'Employeur concernant l'effet de la mutation sur le rang, la rémunération ou la permanence de la ou du membre, s'il en est.

17.6.3 **Détachement**

17.6.3.1 Aux fins de la présente section, le *détachement* signifie la nomination d'une ou d'un membre à un poste à l'Université d'Ottawa, avec le droit pour la ou le membre de réintégrer le poste qu'elle ou qu'il occupait avant sa nomination. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le détachement englobe la nomination de membres

***17.6.1** **Transfer** Unless otherwise provided for in this agreement, a Faculty Member may be transferred to any position at the University of Ottawa, subject to the following provisions.

(a) The Member and the Employer must agree to the transfer, and the terms thereof, in writing.

(b) Where the transferee, in their new position, remains a Member, the Member's rank, type of appointment and various rights, privileges and benefits under this agreement shall not be detrimentally affected by this transfer.

(c) Where the agreement referred to in (a) above contains any special provisions, the Employer shall provide the Association with a copy of the agreement.

17.6.2 **Transfer to a vacant position**

*17.6.2.1 For the purposes of this subsection, a *vacant position* is one which has been advertised pursuant to 17.1.2.1.

*17.6.2.2 Any Faculty Member may request to be transferred to a vacant academic staff position for which they are qualified, subject to the selection process detailed in 17.1.2 and 17.1.3. In such a case, the vacant position shall be offered to the Member when their qualifications are equal to or better than those of the best applicant(s) having regard to all of the requirements of the Employer with respect to such position.

*17.6.2.3 The provisions of 17.6.1(a) and (c) apply to any transfer of a Faculty Member to a vacant position. Notwithstanding 17.6.1(b), the transfer of a Member to a vacant position may have an effect on the Member's rank, compensation, or tenure, and is subject to the Member and the Employer agreeing to the effect of the transfer on the Member's rank, compensation, or tenure if any.

17.6.3 **Secondment**

*17.6.3.1 For the purposes of this subsection, *secondment* means the appointment of a Member to any position at the University of Ottawa which carries with it the right to return to the position they held immediately prior to the appointment. Without

à des postes d'administrateur universitaire comme le poste de doyenne ou de doyen.

17.6.3.2 Une ou un membre peut être détaché à n'importe quel poste à l'Université d'Ottawa, sous réserve des dispositions suivantes.

(a) La ou le membre et l'Employeur doivent se mettre d'accord par écrit sur le détachement et les conditions s'y rattachant.

(b) Toute promotion ou permanence accordée à une ancienne ou à un ancien membre pendant son détachement à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation doit se faire conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention.

(c) La ou le membre conserve tous les droits et privilèges qu'elle ou qu'il possédait au début de son détachement et, à moins que des dispositions à cet effet ne soient prévues aux termes de (a) ci-dessus, continue d'accumuler tous les droits et privilèges comme si elle ou s'il était membre pendant toute la durée de son détachement, sauf que :

(i) les années de détachement ne sont pas décomptées à des fins de congé universitaire, à moins que des dispositions à cet effet ne soient expressément prévues à (a) ;

(ii) s'il y a détachement à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, la ou le membre détaché ne possède aucun des droits de vote ou de représentation réservés aux membres.

(d) A la fin de son détachement, la ou le membre peut retourner à son ancienne unité et a droit aux mêmes rang, rémunération, privilèges, droits et avantages, y compris les rajustements de l'échelle salariale et les augmentations pour le progrès dans le rang, auxquels elle ou il aurait eu droit sans détachement.

(e) A la fin de son détachement, la ou le membre a droit à tout congé que lui accorde l'Employeur pour avoir accepté le détachement.

(f) La rémunération d'une ou d'un membre cesse d'inclure, dans les cinq (5) ans suivant la fin du détachement, tout supplément administratif, ou l'équivalent, qui faisait partie de la rémunération de la ou du membre pendant son détachement. Nonobstant ce qui précède, une personne qui occupait un poste d'administratrice ou d'administrateur universitaire le ou avant le 1 février 1985 peut conserver les avantages applicables que lui accordait précédemment l'Employeur.

limiting the generality of the foregoing, secondment includes the appointment of Members to academic administrator positions such as Dean.

*17.6.3.2 A Member may be seconded to any position at the University of Ottawa, subject to the following provisions.

(a) The Member and the Employer must agree to the secondment, and the terms thereof, in writing.

(b) The granting of promotions and tenure to a former member during secondment to a position outside the bargaining unit shall be in accordance with the provisions of this agreement regarding promotions and tenure.

(c) The Member shall retain all rights and privileges held at the commencement of their secondment and shall, except as set out in writing pursuant to (a) above, continue to accumulate all rights and privileges as if they were a Member throughout the duration of their secondment, except that:

(i) years of secondment shall not be credited for academic leave purposes unless expressly provided for in (a);

(ii) if the secondment is to a position outside the bargaining unit, the seconded Member shall not have any voting or representational rights which are restricted to Members.

(d) Upon the conclusion of their secondment, the Member shall be entitled to return to their former unit, and shall be entitled to the same rank, remuneration, privileges, rights and benefits, including any scale adjustments and progress-through-the-ranks increases, to which they would have been entitled if they had not been seconded.

(e) Upon the conclusion of their secondment, the Member shall be entitled to any leave granted to them by the Employer for having accepted and fulfilled the secondment.

(f) A Member's compensation shall, within five (5) years following the conclusion of secondment, cease to include any administrative supplement -- or any equivalent thereof -- which was included in the Member's compensation during secondment. Notwithstanding the foregoing, any person who was an academic administrator on or prior to February 1, 1985 may maintain any applicable benefits previously allowed to them by the Employer.

17.6.3.3 Aucune ou aucun membre du personnel enseignant régulier ne peut être déplacé de son poste ou se voir réduire ses droits, privilèges ou avantages à cause du retour d'une ou d'un membre détaché à son ancienne unité.

17.6.3.4 Les dispositions de la section 17.6, à l'exception du 17.6.3.2 (c)(i), s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux exclus administratifs.

17.6.4 Administratrice ou administrateur universitaire qui devient membre

17.6.4.1 Aux fins de la présente sous-section, le terme *administratrice* ou *administrateur universitaire* englobe toute ou tout non-membre qui, au moment de sa nomination à un poste administratif, reçoit de l'Employeur le statut de membre du personnel enseignant régulier avec un rang professoral. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, ledit terme inclut toute doyenne ou tout doyen dont la nomination précédente n'était pas à l'Université d'Ottawa.

17.6.4.2 Avant la nomination d'une ou d'un non-membre à un poste d'administratrice ou d'administrateur universitaire, l'Employeur obtient, du département correspondant à la discipline de la candidate ou du candidat, des avis sur l'aptitude de la candidate ou du candidat à une nomination régulière dans ledit département au terme de son mandat comme administratrice ou administrateur universitaire. Le département, et le CPEF de la faculté intéressée, doivent être consultés sur le rang éventuel à attribuer à la candidate ou au candidat.

17.6.4.3 Toute promotion ou permanence accordée à une administratrice ou un administrateur universitaire pendant son mandat doit se faire conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention.

17.6.4.4 A la fin de son mandat, l'administratrice ou l'administrateur universitaire :

(a) peut devenir membre du personnel enseignant régulier du département correspondant à sa discipline, avec les attributions, droits et privilèges d'une telle ou d'un tel membre ;

(b) a droit au même rang professoral et au même statut en matière de permanence qu'elle ou qu'il avait à la fin de son mandat comme administratrice ou administrateur universitaire ;

(c) est admissible à tout congé que lui accorde l'Employeur pour avoir accepté de remplir son mandat.

Dans les cinq (5) années suivant la fin de son mandat comme administratrice ou administrateur universitaire, sa rémunération cesse d'inclure tout supplément administratif, ou l'équivalent, qu'elle ou qu'il recevait en tant qu'administratrice ou

*17.6.3.3 No regular Faculty Member shall be displaced from their position, nor have their rights, privileges or benefits reduced, as a result of the return of a seconded Member to their former unit.

*17.6.3.4 The provisions of section 17.6, with the exception of 17.6.3.2(c)(i), apply, *mutatis mutandis*, to administrative exclusions.

17.6.4 Academic administrator becoming a Member

*17.6.4.1 For the purposes of this subsection, the term *academic administrator* shall include any non-member who, at the time when they are appointed to an administrative position, is given by the Employer the status of regular Professor with academic rank. Without limiting the generality of the foregoing, the term includes a Dean whose previous appointment was not at the University of Ottawa.

*17.6.4.2 Prior to the appointment of a non-member as academic administrator, the Employer shall obtain, from the department corresponding to the candidate's discipline, advice regarding the candidate's suitability for a regular appointment in that department at the end of their term as academic administrator. The department, and the FTPC of the faculty concerned, shall be consulted regarding the rank with which the candidate should be appointed.

*17.6.4.3 The granting of academic promotions and tenure to an academic administrator during their term of office shall be in accordance with the provisions of this agreement regarding promotions and tenure.

*17.6.4.4 Upon the conclusion of their term of office, an academic administrator:

(a) shall be entitled to become a regular member of the department corresponding to their discipline, with the duties, rights and privileges allowed to such a member;

(b) shall be entitled to the same professorial rank, and status in regard to tenure, that they enjoyed at the conclusion of their term of office as academic administrator;

(c) shall be entitled to any leave granted to them by the Employer for having accepted and fulfilled their term of office.

Within five (5) years following the conclusion of their service as academic administrator, the Member's compensation shall cease to include any administrative supplement -- or any equivalent thereof -- which they were receiving

qu'administrateur universitaire. Nonobstant ce qui précède, une personne qui occupait un poste d'administratrice ou d'administrateur universitaire le ou avant le 1 février 1985 peut conserver les avantages applicables que lui accordait précédemment l'Employeur.

17.6.4.5 Aucune ou aucun membre régulier ne peut être déplacé de son poste ou se voir réduire ses droits, privilèges ou avantages à cause de l'intégration d'une administratrice ou d'un administrateur universitaire à un département correspondant à sa discipline.

while serving as an academic administrator. Notwithstanding the foregoing, any person who was an academic administrator on or prior to February 1, 1985 may maintain any applicable benefits previously allowed to them by the Employer.

*17.6.4.5 No regular Member shall be displaced from their position, nor have their rights, privileges or benefits reduced, as a result of the integration of an academic administrator into the department corresponding to their discipline.

Section 17.7 Bibliothécaires – Librarians

17.7.1 Dotation d'un poste vacant

*17.7.1.1 Lorsqu'un poste de bibliothécaire syndiquée ou syndiqué devient vacant, l'Employeur ou sa déléguée ou son délégué en informe le CPB dans un délai raisonnable et ensuite décide s'il doit être comblé tel quel, ou transformé ou aboli. La décision de l'Employeur doit être connue dans un délai raisonnable après que le poste soit devenu vacant. Pour les besoins de cette section, on entend par poste vacant un poste que l'Employeur a décidé de combler conformément à la démarche décrite dans la présente section.

*17.7.1.2 Lorsque la transformation ou l'abolition d'un poste est envisagée, les dispositions prévues aux sections 31.4 et 31.5 s'appliquent.

*17.7.1.3 Lorsque l'Employeur décide qu'un poste doit être comblé, les modalités suivantes s'appliquent :

(a) le poste doit être comblé sans délai indu ou déraisonnable ;

(b) la ou le bibliothécaire en chef de l'Université, après consultation du responsable de l'unité administrative intéressée et du CPB, décide si le poste doit être comblé d'une façon régulière selon 17.7.3 ou temporaire, étant entendu que sa décision doit être prise au plus tard dix (10) jours ouvrables après la consultation du CPB. Si elle ou il décide de combler le poste d'une façon temporaire, elle ou il consulte aussi le CPB sur les diverses possibilités décrites à 17.7.2.1 à ce sujet.

(c) Toute ou tout membre du Conseil des bibliothèques siégeant à un comité de sélection doit participer à un programme de formation sur l'équité en matière d'emploi. La formation sera élaborée et fournie conjointement par l'Employeur et l'Association et doit comprendre de l'information sur la politique de l'Université en matière d'équité en matière d'emploi et sur les articles pertinents de la convention collective.

17.7.1 Filling a vacant position

17.7.1.1 When a Librarian Member position becomes vacant, the Employer or its delegate shall inform the LPC without undue delay and decide whether to fill the position without modification, transform it, or abolish it. The Employer shall make its decision known within a reasonable period of time after the position becomes vacant. For the purpose of this section, a vacant position refers to a position that the Employer has decided to fill pursuant to the process described in this section.

17.7.1.2 When the transformation or abolition of a position is contemplated, the provisions set forth in sections 31.4 and 31.5 shall apply.

17.7.1.3 When the Employer decides that a position is to be filled, the following provisions shall apply:

(a) the position shall be filled without undue or unreasonable delay;

(b) the University Librarian shall, after consulting the head of the relevant administrative unit and the LPC, decide whether the position is to be filled on a regular basis as per 17.7.3 or temporary basis, it being understood that this decision is to be taken within ten (10) working days following the consultation of the LPC. If they decide to fill the position temporarily, they shall also consult the LPC regarding the various ways of so doing, as described in 17.7.2.1.

(c) Any member of Library Council serving on a selection committee shall participate in a program of training on Employment Equity. The training shall be developed and delivered jointly by the Employer and the Association and shall include information on the University Policy on Employment Equity and of the relevant articles in the collective agreement.

17.7.1.4 Les dispositions de 17.1.6 s'appliquent mutatis mutandis aux bibliothécaires syndiquées ou syndiqués.

*17.7.1.5 Toutes les fois que, conformément aux dispositions de la présente convention, un poste vacant doit être annoncé, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) L'annonce d'un poste vacant doit être faite au sein et en dehors de la bibliothèque de l'Université d'Ottawa, elle est faite à l'aide des moyens technologiques appropriés. Il peut s'agir, entre autres, de listes de distribution et de tableaux d'affichage électroniques, d'annonces imprimées ou électroniques dans les journaux, d'annonces imprimées ou électroniques diffusées dans les écoles de bibliothéconomie, les associations de bibliothèques et d'autres organismes connexes.

(b) L'annonce d'un poste vacant doit contenir les renseignements suivants :

(i) le titre et les qualifications exigées du poste ;

(ii) l'unité administrative à laquelle le poste est affecté au sein de la bibliothèque ;

(iii) une brève description des tâches ;

(iv) un énoncé que le salaire est déterminé selon les qualifications ;

(v) les exigences linguistiques particulières à ce poste, s'il en est ;

(vi) la durée du concours ;

(vii) le fait que le poste fait partie de l'unité de négociation ;

(viii) tout autre renseignement pertinent.

*17.7.1.6 Préalablement à l'affichage, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université informe la ou le chef de l'unité administrative concernée ainsi que le CPB quant au contenu de l'affichage, dont les principaux éléments apparaissent à 17.7.1.5(b).

17.7.1.7 Lorsque, conformément à la présente convention, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université doit consulter un comité de sélection avant de combler un poste vacant, les dispositions suivantes s'appliquent. Le comité est composé de :

(a) la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué, qui n'a pas droit de vote ;

17.7.1.4 The provisions of section 17.1.6 shall apply, mutatis mutandis, to Librarian Members.

17.7.1.5 The following provisions apply whenever a vacant position is announced in accordance with the provisions of this agreement.

(a) A vacant position is to be advertised within and outside the Library of the University of Ottawa, this shall be done using whatever technological means are appropriate. This may include, but is not limited to, the following: electronic distribution lists and bulletin boards, print or electronic advertisements in newspapers, print or electronic notices in library schools, library associations, and related organizations.

(b) Any notice of a vacant position shall include the following information:

(i) the title and qualifications required for the position;

(ii) the administrative unit of the Library to which the position is attached;

(iii) a brief description of tasks;

(iv) a statement that salary is determined according to qualifications;

(v) the language requirements of the position, if applicable;

(vi) the closing date for the competition;

(vii) the fact that the position is included in the bargaining unit;

(viii) any other relevant information.

17.7.1.6 Before posting the position, the University Librarian must inform the head of the administrative unit concerned, as well as the LPC, of the content of the posting, the main elements of which are described in 17.7.1.5(b).

*17.7.1.7 The following provisions apply when the University Librarian, pursuant to the provisions of this agreement, is to consult a selection committee prior to filling a vacant position. The committee shall be composed of:

(a) the University Librarian or their delegate, who shall not have the right to vote;

(b) la ou le responsable de l'unité administrative à laquelle le poste est affecté ou, dans le cas où cette ou ce responsable est la ou le bibliothécaire en chef de l'Université, toute autre personne désignée par elle ou lui, qui agit comme présidente ou président ;

(c) une ou un membre du CPB, choisi par celui-ci ;

(d) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université, après avoir consulté les autres membres du comité, peut inviter à siéger au comité une (1) ou deux (2) autres personnes dont l'expérience serait utile.

17.7.1.7.1 Procédures

(a) La présidente ou le président du comité de sélection remet une copie de tous les documents fournis par les candidates ou les candidats au comité de sélection.

(b) Les membres du comité de sélection décident quelles candidates ou quels candidats devront être interviewés.

(c) La présidente ou le président doit établir un calendrier permettant d'obtenir une entrevue avec toutes les candidates ou tous les candidats sélectionnés.

(d) Pour chacune des candidates ou chacun des candidats devant être interviewés, la présidente ou le président prépare un dossier à l'intention des membres du comité de sélection, ce dossier devant leur être remis au moins trois (3) jours ouvrables avant les entrevues.

(e) Les candidates ou les candidats au poste de bibliothécaires syndiqués, titulaires d'une nomination à engagement continu, doivent être considérés en premier lieu par le comité de sélection. Les candidates ou les candidats externes ne seront considérés que si aucune candidate ou aucun candidate interne n'est recommandé par le comité de sélection.

(f) Toute décision prise par le comité de sélection doit être documentée. À la fin du processus de nomination, les copies de ladite documentation doivent être déposées au bureau de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université.

(g) Dans les dix (10) suivant l'entrevue finale le comité de sélection fait une recommandation écrite et motivée à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université et place les autres candidates ou candidats par ordre de préférence, étant entendu que si aucune candidate ou aucun candidat n'est jugé apte à remplir le poste, la recommandation du comité doit en faire mention.

(h) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université donne toute la considération appropriée à la recommandation du comité de sélection, et décide, au plus tard dix

(b) the head of the administrative unit to which the position is attached or, in the case where the head is the University Librarian, any other person designated by them, who will serve as chair;

(c) a member of the LPC, chosen by it;

(d) The University Librarian may, after consulting the other committee members, invite one (1) or two (2) other persons whose experience may be useful to join the committee.

*17.7.1.7.1 Procedures

(a) The chair of the selection committee shall give copies of all documentation provided by the candidates to the selection committee.

(b) Selection committee members shall decide which candidates are to be interviewed.

(c) The chair shall establish a schedule for interviewing all selected candidates.

(d) For each of the candidates to be interviewed, the chair shall prepare a file for the selection committee members, to be given to them at least three (3) working days before the interviews.

(e) Librarian Member candidates, holding continuing appointments, shall be given first consideration by the selection committee. External candidates will only be considered when no internal candidate is recommended by the selection committee.

(f) All decisions made by the selection committee shall be documented. After the appointment process is completed, copies of said documentation shall be filed in the Office of the University Librarian.

(g) Within ten (10) days of the final interview, the selection committee shall give the University Librarian a written statement of its recommendation and its reasons therefore, and shall place the other candidates in order of preference, it being understood that if no candidate is deemed capable of filling the position, the committee's recommendation shall so state.

(h) The University Librarian shall give proper consideration to the recommendation of the selection committee, and shall decide, no later than ten (10) working days

(10) jours ouvrables après la réception de cette recommandation, quelle candidate ou quel candidat elle ou il recommande au Comité d'administration ou à sa déléguée ou à son délégué d'engager. Dans le cas où la recommandation de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université diffère de la recommandation du comité de sélection, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université en informe le comité de sélection et elle ou il transmet la recommandation de celui-ci au Comité d'administration ou à sa déléguée ou à son délégué.

(i) Lorsque l'engagement d'une personne est décidé par le Comité d'administration ou sa déléguée ou son délégué, les membres du comité de sélection sont promptement informés de la décision, incluant les raisons, par écrit, de même que les candidates ou les candidats qui ont passé une entrevue ; au plus tard dix (10) jours ouvrables, et la dotation du poste à pourvoir doit être complétée dans les meilleurs délais.

*17.7.1.8 La personne choisie pour combler un poste vacant, quel que soit le mode de dotation du poste qui fut appliqué, est informée par écrit des conditions de travail qui lui sont offertes : description des tâches correspondant au poste offert, durée de l'engagement, rang, salaire, nombre d'années d'expérience antérieure professionnelle reconnue aux termes de 23.4.1.1, les dispositions telles que prévues à la section 40.5, relatives au remboursement des frais de déménagement, et conditions particulières s'il y a lieu (ex. : connaissance de la seconde langue officielle, date d'éligibilité à l'engagement continu). Si la personne choisie n'est pas une ou un bibliothécaire qui était déjà au service de l'Employeur, elle reçoit en même temps une adresse web permettant de visualiser la convention collective en vigueur et une adresse web fournie par l'Association.

Si la date de début dans une lettre d'engagement est postérieure à la date de fin de la convention collective en vigueur, la lettre devra inclure le texte suivant : « Votre salaire à partir du [jour et mois 20xx] sera ajusté du pourcentage d'augmentation économique négocié dans la prochaine convention collective ».

*17.7.1.9 Lorsqu'un poste vacant est comblé, peu importe le mode de dotation appliqué, le nom de la personne choisie est annoncé à l'aide des moyens technologiques appropriés.

*17.7.1.10 Une bibliothécaire syndiquée ou un bibliothécaire syndiqué, qui a postulé à un poste vacant et qui ne l'a pas obtenu, peut faire un grief contre la décision de l'Employeur pourvu qu'elle ou qu'il soumette son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'annonce faite conformément à 17.7.1.7.1(i).

after receiving this recommendation, which candidate's appointment to recommend to the Administrative Committee or its delegate. In the event that the University Librarian's recommendation differs from that of the selection committee, the University Librarian shall inform the selection committee and forward its recommendation to the Administrative Committee or its delegate.

(i) When the Administrative Committee or its delegate decides to appoint a person, the selection committee members and the candidates interviewed for the position shall be promptly informed by the Chair, in writing, of the decision including reasons, within ten (10) working days, and the procedure for filling the position shall be completed as soon as possible.

17.7.1.8 Regardless of the method used to fill the position, the person chosen shall be informed in writing of the terms of employment offered: the job description for the offered position, duration of the appointment, rank, salary, number of recognized years of prior professional experience as per 23.4.1.1, moving expenses reimbursement provisions in section 40.5, and any applicable specific conditions (ex.: knowledge of the second official language, date of eligibility for a continuing appointment). If the person chosen is not a Librarian already working for the Employer, they shall, at the same time, receive a web address to view the collective agreement in force, and a web address provided by the Association.

*If the proposed start date is after the end date of the current collective agreement, the letter of offer shall include the following text: "Your salary commencing [month and date 20XX] will be increased by the percentage economic increase negotiated in the next collective agreement".

17.7.1.9 When a vacant position is filled, regardless of the method used to fill it, the name of the person chosen shall be announced using whatever technological means are appropriate.

17.7.1.10 A Librarian Member who applied for a vacant position and did not obtain it may file a grievance regarding the Employer's decision, provided they submit the grievance within ten (10) working days following the notice given in accordance with 17.7.1.7.1(i).

17.7.2 Dotation temporaire

*17.7.2.1 Un poste doté d'une façon temporaire donne lieu :

(a) soit à une *nomination intérimaire*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.2.2 s'appliquent ;

(b) soit à l'engagement d'une *bibliothécaire remplaçante* ou d'un *bibliothécaire remplaçant*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.2.3 s'appliquent ;

(c) soit à l'engagement d'une *bibliothécaire invitée* ou d'un *bibliothécaire invité*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.2.4 s'appliquent ;

(d) soit à l'engagement d'une ou d'un *bibliothécaire à temps partiel*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.2.5 s'appliquent.

*17.7.2.2 **Nomination intérimaire** Lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université décide de combler un poste d'une façon temporaire en procédant à une nomination intérimaire, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Cette nomination consiste à assigner au poste vacant une ou un bibliothécaire déjà au service de l'Employeur.

(b) Cette nomination ne peut pas être pour une durée moindre que vingt (20) jours ouvrables, et elle ne peut dépasser douze (12) mois.

(c) Une ou un bibliothécaire peut refuser une nomination intérimaire qui lui est offerte sans que cela puisse être pris en considération dans une décision ou évaluation ultérieure.

(d) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut proposer, sans autre formalité, une nomination intérimaire à toute bibliothécaire syndiquée ou tout bibliothécaire syndiqué qu'elle ou qu'il juge apte à remplir un poste, pourvu que cette nomination soit faite pour une période de trois (3) mois au plus et qu'elle ne soit pas renouvelable sans que les modalités prévues à (e) ci-dessous s'appliquent.

(e) Lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université prévoit qu'une nomination intérimaire dépassera trois (3) mois, elle ou il doit annoncer le poste au sein de la bibliothèque en conformité avec 17.7.1.6 :

(f) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université doit informer par écrit la ou le bibliothécaire bénéficiant d'une nomination intérimaire de la durée de sa nomination, de sa charge de travail modifiée et, s'il y a lieu, des modifications apportées à sa rémunération.

17.7.2 Temporary staffing

17.7.2.1 A position filled on a temporary basis is filled by means of:

(a) an *interim appointment*, in which case the provisions of 17.7.2.2 shall apply; or

(b) the appointment of a *replacement Librarian*, in which case the provisions of 17.7.2.3 shall apply;

(c) the appointment of a *Visiting Librarian*, in which case the provisions of 17.7.2.4 shall apply; or

(d) the appointment of a part-time Librarian, in which case the provisions of 17.7.2.5 shall apply.

17.7.2.2 **Interim Appointment** When the University Librarian decides to fill a position on a temporary basis by means of an interim appointment, the following provisions shall apply.

(a) A Librarian already employed by the University shall be appointed to the position.

(b) The length of the appointment shall not be less than twenty (20) working days and not more than twelve (12) months.

(c) A Librarian may refuse an interim appointment offered to them without having this refusal taken into consideration in subsequent decisions or evaluations.

(d) The University Librarian may, without further formalities, propose an interim appointment to any Librarian Member whom they deem capable of filling a position, provided the maximum length of the appointment is three (3) months and the appointment is not renewable without applying the provisions in (e) below.

(e) When the University Librarian anticipates that an interim appointment will exceed three (3) months they have to announce the position within the library in accordance with 17.7.1.6.

(f) A Librarian receiving an interim appointment shall be informed by the University Librarian, in writing, of the length of the appointment, the modified workload, and, if applicable, changes in their remuneration.

(g) Lorsqu'une bibliothécaire est nommée ou lorsqu'un bibliothécaire est nommé intérimaire et, si la ou le bibliothécaire continue à remplir une partie des tâches du poste qu'elle ou qu'il occupe normalement, son salaire est augmenté d'un (1) PDR, ces augmentations étant en vigueur pour la durée de la nomination intérimaire, alors que la ou le membre s'acquitte des tâches additionnelles. Lorsque 18.2.2.5 s'applique, l'augmentation vient s'ajouter au traitement prévu à 18.2.2.5.

(h) Une ou un bibliothécaire bénéficiant d'une nomination intérimaire continue d'être membre, à moins d'en être exclue ou exclu conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

Nonobstant ce qui précède, l'engagement d'une ou d'un bibliothécaire intérimaire peut être renouvelé jusqu'à ce que la ou le bibliothécaire d'origine retourne au travail dans les circonstances suivantes : (a) la bibliothécaire est en congé de grossesse et/ou la ou le bibliothécaire est en congé parental, avec ou sans un congé supplémentaire d'absence; (b) la ou le bibliothécaire est en congé pour raisons médicales, y compris l'invalidité prolongée, pour une durée maximale de trente-six (36) mois.

17.7.2.3 **Bibliothécaire remplaçante ou remplaçant** Un poste peut être doté temporairement par l'engagement d'une bibliothécaire remplaçante ou d'un bibliothécaire remplaçant lorsqu'il s'agit de remplacer une ou un bibliothécaire en congé ou assignée ou assigné à d'autres tâches, ou de combler temporairement un poste régulier, ou pour toute autre raison convenue par les parties, étant entendu qu'un poste régulier ne sera pas comblé par des bibliothécaires remplaçantes ou remplaçants pendant plus de six (6) mois. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Le poste vacant sujet à un engagement de cette nature doit être annoncé selon les modalités prévues à 17.7.1.5.

(b) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université doit consulter le CPB à propos des candidatures avant de procéder à un engagement. Cette consultation se fait, *mutatis mutandis*, conformément aux dispositions prévues à 17.7.1.7.1(b), (d) et (g).

(c) L'engagement initial d'une bibliothécaire remplaçante ou d'un bibliothécaire remplaçant est fait pour une période d'au moins trois (3) mois et d'au plus douze (12) mois.

(g) Where a Librarian receives an interim appointment and, if the Librarian continues to perform some of the duties of their usual position, their salary shall be increased by one (1) PTR, such increases being in effect for the duration of the interim appointment. Where 18.2.2.5 applies, the amount herein shall be in addition to the stipend under 18.2.2.5.

(h) A Librarian holding an interim appointment remains a Member, unless they are excluded in accordance with the provisions of article 3 of this agreement.

Notwithstanding the above, an interim appointment may be renewed until the original librarian returns to work in the following circumstances: (a) the librarian is on pregnancy and/or parental leave, with or without an additional leave of absence; (b) the librarian is on a leave of absence for medical reasons, including long term disability, for a maximum of thirty-six (36) months.

*17.7.2.3 **Replacement Librarian** A position may be filled on a temporary basis by a replacement Librarian when a Librarian on leave or assigned to other duties must be replaced, or when a regular position must be filled temporarily, or for any other reason agreed to by the Parties, it being understood that a regular position shall not be filled by replacement Librarians for more than six (6) months. In such an event, the following provisions shall apply.

(a) Notice of a vacant position subject to such an appointment shall be given in accordance with the provisions of 17.7.1.5.

(b) The University Librarian shall consult the LPC regarding the candidates before making an appointment. This consultation shall be done, *mutatis mutandis*, in accordance with the provisions of 17.7.1.7.1(b), (d) and (g).

(c) The initial appointment of a replacement Librarian shall be for a period of not less than three (3) and not more than twelve (12) months.

(d) L'engagement d'une bibliothécaire remplaçante ou d'un bibliothécaire remplaçant ne peut être renouvelé plus d'une fois, il est entendu que la durée totale de l'engagement ne peut pas dépasser vingt-quatre (24) mois.

(e) La bibliothécaire remplaçante ou le bibliothécaire remplaçant est membre, à moins d'en être exclue ou exclu conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

(f) Une bibliothécaire remplaçante ou un bibliothécaire remplaçant qui postule un engagement préliminaire ne bénéficie d'aucun droit préférentiel par rapport aux autres postulantes ou postulants. Si un engagement régulier lui est offert, l'expérience acquise comme bibliothécaire remplaçante ou remplaçant lui est reconnue comme expérience professionnelle ; et celle qu'elle ou qu'il aurait ainsi acquise au cours des douze (12) mois précédant immédiatement un engagement préliminaire sera considérée comme faisant partie de la tranche de son engagement préliminaire qui dépasse vingt-quatre (24) mois.

Nonobstant ce qui précède, l'engagement d'une bibliothécaire remplaçante ou d'un bibliothécaire remplaçant peut être renouvelé jusqu'à ce que la ou le bibliothécaire d'origine retourne au travail dans les circonstances suivantes : (a) la bibliothécaire est en congé de grossesse et/ou la ou le bibliothécaire est en congé parental, avec ou sans un congé supplémentaire d'absence; (b) la ou le bibliothécaire est en congé pour raisons médicales, y compris l'invalidité prolongée, pour une durée maximale de trente-six (36) mois.

*17.7.2.4 **Bibliothécaire invitée ou invité** L'Employeur peut engager une bibliothécaire invitée ou un bibliothécaire invité pour exécuter un projet spécial requérant des qualifications particulières telles qu'il ne peut être assumé par les bibliothécaires membres, ou pour donner suite à des échanges de personnel avec d'autres universités ou organismes. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Un engagement à ce titre ne peut pas dépasser douze (12) mois.

(b) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université ne peut procéder à l'engagement d'une bibliothécaire invitée ou d'un bibliothécaire invité sans avoir consulté la ou le responsable de l'unité administrative intéressée et le CPB au préalable, et avoir donné toute la considération voulue à leurs recommandations.

(c) Une bibliothécaire invitée ou un bibliothécaire invité n'est pas membre de l'unité de négociation.

(d) The appointment of a replacement librarian may not be renewed more than once, it being understood that the total duration of the appointment may not exceed twenty-four (24) months.

(e) A replacement Librarian shall be a Member, unless excluded pursuant to the provisions of article 3 of this agreement.

(f) A replacement Librarian who applies for a preliminary appointment shall not have any preferential rights with respect to other applicants. If they are offered a regular position, the experience acquired as a replacement Librarian shall be recognized as professional experience, and the experience thus acquired during the twelve (12) months immediately preceding the preliminary appointment shall be deemed to be included in the portion of the preliminary appointment which exceeds twenty-four (24) months.

Notwithstanding the above, a replacement librarian appointment may be renewed until the original librarian returns to work in the following circumstances: (a) the librarian is on pregnancy and/or parental leave, with or without an additional leave of absence; (b) the librarian is on a leave of absence for medical reasons, including long term disability, for a maximum of thirty-six (36) months.

17.7.2.4 **Visiting Librarian** The Employer may appoint a Visiting Librarian to carry out a special project requiring specific qualifications which are such that it cannot be taken on by Librarian Members of the bargaining unit, or in order to implement personnel exchanges with other universities or organizations. In such an event, the following provisions shall apply.

(a) The length of such an appointment may not exceed twelve (12) months.

(b) The University Librarian may not appoint a Visiting Librarian without consulting in advance the head of the relevant administrative unit and the LPC and giving proper consideration to their recommendations.

(c) A Visiting Librarian shall not be a Member.

17.7.2.5 **Bibliothécaire à temps partiel**

*17.7.2.5.1 Toute personne qualifiée peut être engagée comme bibliothécaire à temps partiel afin de combler un besoin temporaire de services accrus de bibliothécaire.

*17.7.2.5.2 Pendant chaque période de douze (12) mois commençant avec le premier contrat dans l'année universitaire, la durée totale d'emploi de toute ou tout bibliothécaire à temps partiel ne peut pas dépasser quatre (4) mois par tranche de six (6) mois. Il n'y a aucune limite quant au nombre de réengagements.

*17.7.2.5.3 Le salaire des bibliothécaires à temps partiel est établi en fonction des responsabilités pour lesquelles la personne est engagée. Nonobstant le 17.7.3.4, ces personnes seront normalement embauchées au rang de bibliothécaire II. Si le genre de travail pour lequel une personne est embauchée nécessite un salaire plus élevé, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université consultera le CPB avant d'établir le rang.

*17.7.2.5.4 La proportion de bibliothécaires à temps partiel ne doit jamais dépasser dix pour cent (10 %) de l'effectif des bibliothécaires à temps complet qui ont des postes réguliers.

*17.7.2.5.5 L'avis du besoin d'une ou d'un bibliothécaire à temps partiel est diffusé à l'extérieur de la bibliothèque de l'Université d'Ottawa en utilisant les moyens techniques appropriés en l'occurrence. Cette annonce externe se fait en même temps que l'annonce électronique interne.

17.7.3 Dotation régulière

*17.7.3.1 Un poste doté d'une façon régulière donne lieu :

(a) soit à une *mutation*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.3.2 s'appliquent ;

(b) soit à un *engagement préliminaire*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.3.3 s'appliquent; ou

(c) un engagement continu auquel cas les dispositions prévues à 17.7.3.5 s'appliquent.

*17.7.3.2 Lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université a décidé de combler un poste d'une façon régulière, elle ou il doit afficher le poste.

(a) Cette annonce du poste à combler se fait conformément aux dispositions de 17.7.1.5(a) et (b).

17.7.2.5 **Part-time Librarian**

17.7.2.5.1 Any qualified person may be appointed as a part-time Librarian for the purpose of meeting a temporary need for increased Librarian services.

17.7.2.5.2 For each twelve (12) month period, beginning with the first contract in that academic year, the total period of employment for each part-time Librarian shall not exceed four (4) months within each six (6) month period. There shall be no limits on the number of reappointments.

17.7.2.5.3 The salary for part-time Librarians will be established according to the responsibilities for which they will have been hired. Notwithstanding 17.7.3.4, these individuals will normally be hired at the rank of Librarian II. Should the type of work for which the person will be hired require a higher salary, the University Librarian will consult the LPC before establishing the rank.

17.7.2.5.4 The proportion of part-time Librarians shall not be more than ten percent (10%) of the complement of full-time Librarians holding a regular position at any one time.

17.7.2.5.5 Notice of a requirement for a part-time Librarian will be advertised outside the Library of the University of Ottawa. This shall be done using whatever technological means is appropriate. Any such notice will be posted concurrently with the internal electronic notice.

17.7.3 Regular staffing

17.7.3.1 A position is filled on a regular basis by means of either:

(a) a *transfer*, in which case the provisions of 17.7.3.2 shall apply; or

(b) a *preliminary appointment*, in which case the provisions of 17.7.3.3 shall apply; or

(c) a continuing appointment, in which case the provisions of 17.7.3.5 shall apply.

17.7.3.2 When the University Librarian decides to fill a position on a regular basis, they shall announce the position.

(a) This posting of the position to be filled shall be done in accordance with the provisions of 17.7.1.5(a) and (b).

(b) Le processus de sélection décrit à 17.7.1.7 est suivi.

(c) Une candidate ou un candidat est choisi en fonction de sa compétence et de son potentiel, et elle ou il doit posséder les qualifications nécessaires pour satisfaire à toutes les exigences du poste -- y compris les exigences linguistiques particulières à ce poste, s'il en est -- étant entendu qu'à qualification égale, le processus décrit à 17.6.2.2 est suivi.

(d) Si une ou un bibliothécaire syndiqué bénéficiant déjà d'un engagement continu est choisi, elle ou il obtient le poste par voie de mutation. La mutation ne change rien à son rang et son salaire à moins qu'une prime administrative est accordée aux termes de 18.2.2.5.

(i) Le rendement de la bibliothécaire mutée ou du bibliothécaire muté à un poste vacant est évalué, selon les modalités prévues à 23.5.2 pour la revue annuelle, au moins six (6) mois et au plus tard douze (12) mois après la mutation. Si, suite à cette évaluation, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université estime -- après consultation du CPB concernant le rendement de la ou du membre -- que la bibliothécaire mutée ou le bibliothécaire muté ne satisfait pas aux exigences du poste, elle ou il peut le muter de nouveau dans un poste vacant dont les qualifications exigées correspondent à celles du poste que la ou le bibliothécaire occupait avant la mutation, étant entendu que cette dernière ou ce dernier bénéficie d'une préférence pour tout poste vacant pour lequel les qualifications exigées sont équivalentes à celles de son ancien poste.

(e) Si la candidate choisie ou le candidat choisi ne bénéficie pas déjà d'un engagement continu, suite à l'application des dispositions prévues à 17.7.3.2, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut combler le poste par la voie d'un engagement préliminaire ou d'un engagement continu. Le cas échéant :

(i) la candidate choisie ou le candidat choisi se voit offrir un engagement préliminaire dont les caractéristiques sont décrites à 17.7.3.3 et un rang approprié selon 17.7.3.4;

(ii) la candidate choisie ou le candidat choisi se voit offrir un engagement continu selon 17.7.3.5 et un rang approprié selon 17.7.3.4.

17.7.3.3 L'*engagement préliminaire* est celui qui est offert à une personne qui n'est pas déjà membre avec nomination continue et qui est choisie, suite à l'application des dispositions de 17.7.3.2, pour combler régulièrement un poste. L'engagement préliminaire :

(b) The selection process described in 17.7.1.7 shall be carried out.

(c) Applicants shall be chosen on the basis of their competence and potential; they must also have the necessary qualifications to meet all the requirements of the position -- including the particular language requirements of the position, where applicable -- it being understood that, if applicants' qualifications are equal, the process described in 17.6.2.2 is carried out.

(d) If a Librarian Member with a continuing appointment is chosen, they shall accede to the position by way of transfer. Their rank and salary shall be unaffected by this transfer unless an administrative stipend is granted pursuant to 18.2.2.5.

(i) The performance of a Librarian who has been transferred to a vacant position shall be evaluated, according to the procedures of 23.5.2 for annual review, at least six (6) and no later than twelve (12) months after having been transferred. If, following that evaluation, the University Librarian feels, after consulting the LPC about the Member's performance, that the transferred Librarian does not fulfill the requirements of the position, they may transfer them to a vacant position for which the required qualifications correspond to that of the position the Librarian held before being transferred, it being understood that the Librarian shall be given preference for any vacated position for which the required qualifications are equivalent to that of their previous position.

(e) If the selected candidate does not already benefit from a continuing appointment, following the application of the provisions of 17.7.3.2, the University Librarian may fill said position by means of a preliminary appointment or a continuing appointment. In such an event:

(i) the successful applicant shall be offered a preliminary appointment, as described in 17.7.3.3 and an appropriate rank, as set out in 17.7.3.4;

(ii) the successful candidate shall be offered a continuing appointment as set out in 17.7.3.5 and an appropriate rank, as set out in 17.7.3.4.

*17.7.3.3 A *preliminary appointment* is one that is offered to a person who is not already a Librarian Member with a continuing appointment, who is chosen, following application of the provisions in 17.7.3.2, for the regular staffing of a position. The preliminary appointment:

(a) est, sous réserve des dispositions prévues à 18.1.2.2 et 18.1.2.3, d'une durée de trois (3) ans ou de deux (2) ans si la candidate ou le candidat possède au moins deux (2) années d'expérience professionnelle ;

(b) conduit à terme à un engagement continu lorsque les conditions prévues à 18.1.2.1 sont remplies.

17.7.3.4 Pour déterminer le rang d'une ou un bibliothécaire nouvellement embauché, il faut soigneusement tenir compte (i) des années d'expérience, (ii) des activités savantes, (iii) du service à la communauté professionnelle ou universitaire, et des fonctions administratives. Le rang doit correspondre aux critères de promotion définis à la section 18.2. De plus, il est entendu que si les années d'expérience de la nouvelle ou du nouveau bibliothécaire ne respectent pas ces critères, une expérience moindre peut suffire si elle est tout particulièrement pertinente pour le poste.

17.7.3.5 Après avoir consulté le CPB, un engagement continu peut être offert à une candidate ou un candidat ayant obtenu la permanence ou un engagement continu dans une autre université, qui est sélectionnée ou sélectionné, suite à l'application des dispositions de 17.7.3.2, pour pourvoir un poste de manière habituelle.

*17.7.4 Les dispositions de 17.6.3 et 17.6.4 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux bibliothécaires syndiquées ou syndiqués.

(a) shall, subject to the provisions of 18.1.2.2 and 18.1.2.3, be for a term of three (3) years or two (2) years if the applicant has at least two (2) years of university-level experience;

(b) shall, at term, lead to a continuing appointment when the conditions set forth in 18.1.2.1 are met.

*17.7.3.4 In determining the rank of a newly hired Librarian who becomes a Member, due consideration shall be given to (i) years of experience, (ii) scholarly activities, (iii) professional/academic service, administrative duties, and the rank shall be consistent with the criteria for promotion, as defined in section 18.2. Moreover, it is understood that, if the new Librarian's years of experience do not meet these criteria, less experience may suffice in cases where said experience is particularly relevant to the position.

*17.7.3.5 After consulting the LPC, a continuing appointment is one that may be offered to a candidate who has obtained tenure or continuing appointment at another university, who is selected, following application of the provisions in 17.7.3.2, in the regular staffing of a position.

17.7.4 The provisions of 17.6.3 and 17.6.4 apply to Librarian Members, *mutatis mutandis*.

Section 17.8 Membres du personnel enseignant de langue – Language Teachers

17.8.1 Dispositions générales

*17.8.1.1 Excepté dans les cas expressément prévus à la présente section, les dispositions de l'article 17 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux membres du personnel enseignant de langue.

*17.8.1.2 Une ou un membre du personnel enseignant de langue bénéficie :

(a) soit d'un engagement régulier, auquel cas les dispositions de 17.8.2 s'appliquent ;

(b) soit d'un engagement à titre de remplaçant, auquel cas les dispositions de 17.8.3 s'appliquent.

*17.8.1.3 Les dispositions générales applicables en vertu de la section 17.1 au personnel enseignant s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, aux membres du personnel enseignant de langue, sous réserve que 17.1.2.1 est remplacée par celle-ci :

17.8.1 General provisions

17.8.1.1 Except for those cases expressly specified in this section, the provisions of article 17 shall apply, *mutatis mutandis*, to Language Teachers.

17.8.1.2 A Language Teacher shall hold:

(a) either a regular appointment, in which case the provisions of 17.8.2 shall apply;

(b) or a replacement appointment, in which case the provisions of 17.8.3 shall apply.

17.8.1.3 The general provisions which apply by virtue of section 17.1 to academic staff shall also apply, *mutatis mutandis*, to Language Teachers, except that 17.1.2.1 shall be replaced by the following:

"Préalablement à l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue régulier ou remplaçant, l'Employeur annonce le poste dans des journaux ou des publications professionnelles pertinentes."

17.8.2 Engagements réguliers

*17.8.2.1 Il y a deux (2) sortes d'engagement régulier : *l'engagement régulier à durée limitée*, et *l'engagement permanent*. L'engagement régulier à durée limitée est celui qui ouvre l'accès à la permanence, sous réserve des dispositions prévues à la présente sous-section et à la section 18.3.

17.8.2.2 Toute personne nommée membre du personnel enseignant de langue à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme à une fin autre que celles énoncées en 17.8.3, et à qui au moins cinquante pour cent (50 %) de la rémunération à l'Université est versée par l'Employeur, a un engagement régulier (à durée limitée ou permanente).

*17.8.2.3 Une ou un membre du personnel enseignant de langue ne peut pas bénéficier d'un engagement régulier à durée limitée pendant plus de six (6) ans. L'engagement initial d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier sera pour une période se terminant vingt-quatre (24) mois suivant le 1 juillet de l'année civile au cours de laquelle l'engagement est fait ; et cet engagement initial est considéré comme ayant été fait pour deux (2) ans. La durée du deuxième engagement, s'il y a lieu, est de deux (2) ans. Tout nouvel engagement au-delà des deux (2) premiers a une durée d'une (1) année.

*17.8.2.4 Les dispositions prévues en 17.3.2 et 17.3.3, concernant les critères et le renouvellement de l'engagement régulier d'une ou d'un membre du personnel enseignant, s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, aux membres du personnel enseignant de langue syndiqué ne bénéficiant pas encore de la permanence.

***17.8.3 Engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant remplaçant** Les dispositions prévues à 17.2.1 concernant l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant remplaçant s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, à l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue remplaçant.

17.8.4 Affectation multiple des membres du personnel enseignant de langue syndiqué

Les dispositions de la section 17.4 s'appliquent, *mutatis mutandis*, à l'affectation multiple des membres du personnel enseignant de langue syndiqué.

"Prior to the appointment of a regular or replacement Language Teacher, the Employer shall advertise the position in relevant professional journals or newspapers."

17.8.2 Regular appointments

17.8.2.1 There are two (2) types of regular appointment: *limited-term regular appointments* and *tenured appointments*. A limited-term regular appointment is one which gives access to tenure, subject to the provisions of this subsection and those of section 18.3.

*17.8.2.2 Any person appointed as a Language Teacher at the Official Languages and Bilingualism Institute for a purpose other than those set out in 17.8.3, and to whom at least fifty percent (50%) of the salary at the University is paid by the Employer, shall hold a regular appointment (limited-term or permanent).

17.8.2.3 A Language Teacher may not hold a limited-term regular appointment for more than six (6) years. The initial appointment of a regular teacher shall be for a period ending twenty-four (24) months following July 1 of the calendar year during which the appointment is made; this initial appointment shall be considered to have been a two-year appointment. The length of the second appointment, if applicable, shall be two (2) years. Any further appointment beyond the two (2) first appointments shall be for one (1) year.

17.8.2.4 The provisions of 17.3.2 and 17.3.3 regarding criteria for and the renewal of the regular appointment of an academic staff member shall also apply, *mutatis mutandis*, to non-tenured Language Teacher Members.

17.8.3 Replacement Professor appointments The provisions of 17.2.1 regarding the appointment of a replacement Professor shall also apply, *mutatis mutandis*, to the appointment of a replacement Language Teacher.

***17.8.4 Cross-appointment of Language Teacher Members**

The provisions of section 17.4 shall apply, *mutatis mutandis*, to the cross-appointment of Language Teacher Members.

17.8.5 Mutation et détachement

Les dispositions de la section 17.6 concernant la mutation ou le détachement des membres du personnel enseignant s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux membres du personnel enseignant de langue syndiqué.

***17.8.5 Transfer and secondment**

The provisions of section 17.6 regarding the transfer or secondment of Faculty Members apply, *mutatis mutandis*, to Language Teacher Members.

Section 17.9 Conseillères ou Conseillers – Counsellors

17.9.1 Dispositions générales

*17.9.1.1 Une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué bénéficie :

(a) soit d'un engagement régulier, auquel cas les dispositions de 17.9.2 s'appliquent ;

(b) soit d'un engagement à titre de remplaçante ou de remplaçant, auquel cas les dispositions de 17.9.3 s'appliquent.

*17.9.1.2 Les dispositions générales applicables en vertu de la section 17.1 au personnel enseignant s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, aux conseillères et aux conseillers, sous réserve que 17.1.2.1 est remplacée par celle-ci :

"Préalablement à l'engagement d'une conseillère régulière ou d'un conseiller régulier ou d'une conseillère remplaçante ou d'un conseiller remplaçant, l'Employeur annonce le poste dans les journaux et les revues professionnelles pertinentes."

*17.9.1.3 Les dispositions des sections 17.4 et 17.6 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux conseillères et aux conseillers.

17.9.2 Engagements réguliers

*17.9.2.1 Il y a deux (2) sortes d'engagement régulier : *l'engagement régulier à durée limitée*, et *l'engagement permanent*. L'engagement régulier à durée limitée est celui qui ouvre l'accès à la permanence, sous réserve des dispositions prévues à la présente sous-section et à la section 18.5.

17.9.2.2 Une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué peut bénéficier d'un engagement régulier à durée limitée pendant :

(a) six (6) ans, dans le cas d'un membre qui détient un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe ;

17.9.1 General provisions

17.9.1.1 A Counsellor Member shall hold:

(a) either a regular appointment, in which case the provisions of 17.9.2 shall apply;

(b) or a replacement appointment, in which case the provisions of 17.9.3 shall apply.

17.9.1.2 The general provisions which apply by virtue of section 17.1 to teaching personnel shall also apply, *mutatis mutandis*, to Counsellors, except that 17.1.2.1 shall be replaced by the following:

"Prior to the appointment of a regular or a replacement Counsellor, the Employer shall advertise the position in newspapers and relevant professional journals."

17.9.1.3 The provisions of sections 17.4 and 17.6 apply, *mutatis mutandis*, to Counsellors.

17.9.2 Regular appointments

17.9.2.1 There are two (2) types of regular appointment: *limited-term regular appointments* and *tenured appointments*. A limited-term regular appointment is one which gives access to tenure, subject to the provisions of this subsection and those of section 18.5.

*17.9.2.2 A Counsellor Member may be appointed on a limited-term regular basis for not more than:

(a) in the case of a Member who has a doctorate in psychology or a related discipline, six (6) years;

(b) huit (8) ans, dans le cas d'un membre qui ne détient pas un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe.

17.9.2.3 Le premier engagement régulier à durée limitée et tout réengagement d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué doivent se conformer aux dispositions suivantes.

(a) Dans le cas d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué détenant un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, le premier engagement prend fin vingt-quatre (24) mois après le 1 juillet de l'année civile pendant laquelle l'engagement a débuté, et ledit engagement est réputé être, aux fins de la présente convention, d'une période de deux (2) années universitaires. Un premier réengagement, s'il y en a, dure deux (2) années universitaires, et tout réengagement subséquent, s'il y en a, dure une (1) année chacun.

(b) Dans le cas d'une conseillère ou d'un conseiller qui ne détient pas un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, le premier engagement prend fin vingt-quatre (24) mois après le 1 juillet de l'année civile pendant laquelle l'engagement a débuté, et ledit engagement est réputé être, aux fins de la présente convention, d'une période de deux (2) années universitaires. Un premier réengagement, s'il y en a, dure deux (2) années universitaires, et le deuxième également. Tout réengagement subséquent, s'il y en a, dure une (1) année universitaire.

Les dispositions de (b) ci-dessus s'appliquent à toute ou tout membre qui obtient un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe après avoir complété quatre (4) années universitaires ou plus au service de l'Employeur, comme si ladite ou ledit membre ne détenait pas un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe.

*17.9.2.4 Les dispositions prévues en 17.3.2 et 17.3.3, concernant les critères et le renouvellement de l'engagement régulier d'une ou d'un membre du personnel enseignant, s'appliquent aussi, *mutatis mutandi*s, aux conseillères syndiquées ou aux conseillers syndiqués ne bénéficiant pas encore de la permanence.

***17.9.3 Engagements à titre de remplaçante ou de remplaçant** Les dispositions prévues à 17.2.1 concernant l'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant remplaçant s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, à l'engagement d'une conseillère remplaçante ou d'un conseiller remplaçant.

(b) in the case of a Member who does not have a doctorate in psychology or a related discipline, eight (8) years.

*17.9.2.3 The initial limited-term regular appointment and reappointments of a Counsellor Member shall comply with the following.

(a) For a Counsellor Member with a doctorate in psychology or a related discipline, the initial appointment shall be for a period ending twenty-four (24) months after July 1 of the calendar year in which the appointment commences and such appointment shall be deemed, for the purposes of this agreement, to be for a period of two (2) academic years. A first reappointment, if granted, shall be for two (2) academic years. Subsequent reappointments, if granted, shall each be for one (1) academic year.

(b) For a Counsellor Member who does not hold a doctorate in psychology or a related discipline, the initial appointment shall be for a period ending twenty-four (24) months after July 1 of the calendar year in which the appointment commences and such appointment shall be deemed, for the purposes of this agreement, to be for a period of two (2) academic years. A first reappointment, if granted, shall be for two (2) academic years. A second reappointment if granted, shall be for two (2) academic years. Subsequent reappointments, if granted, shall each be for one (1) academic year.

The provisions of (b) above shall apply to a Member who obtains a doctorate in psychology or a related discipline after completing four (4) academic years of employment or more with the Employer, as if such Member were a Member who did not have a doctorate in psychology or a related discipline.

17.9.2.4 The provisions of 17.3.2 and 17.3.3 regarding criteria for and the renewal of the regular appointment of an academic staff member shall also apply, *mutatis mutandis*, to non-tenured Counsellor Members.

17.9.3 Replacement appointments The provisions of 17.2.1 regarding the appointment of a replacement Professor shall also apply, *mutatis mutandis*, to the appointment of a replacement Counsellor.

17.9.4 Engagements à temps partiel

17.9.4.1 Toute personne qualifiée peut être engagée à titre de conseillère ou de conseiller à temps partiel au Service de counselling et de développement personnel à l'une ou plusieurs des fins suivantes :

(a) pour remplacer des membres régulières ou des membres réguliers qui sont sont absents temporairement en raison d'un congé universitaire ou d'un autre congé, d'un détachement, ou d'une affectation temporaire à un autre poste ; ou

(b) pour effectuer un travail de recherche particulier ; ou

(c) pour permettre au Service de répondre à une demande temporaire d'augmentation des services de counselling, résultant d'une demande temporairement accrue des clientes et des clients du Service.

17.9.4.2 L'engagement d'une conseillère ou d'un conseiller à temps partiel ne doit pas excéder douze (12) mois, et il n'y a pas de restriction quant au nombre de réengagements permis.

17.9.4.3 Pendant une année universitaire, la charge de travail d'une conseillère ou d'un conseiller à temps partiel doit être équivalente à moins de cinquante pour cent (50 %) de la charge de travail normale d'une conseillère ou d'un conseiller ayant un engagement régulier à temps complet.

Section 17.10 Effectif enseignant – *Complement

17.10.1 Les parties conviennent que, l'effectif enseignant ne sera pas inférieur à :

- 1335 à partir du 1er mai 2024

17.10.2 Il est entendu que les seuils de l'effectif enseignant prévus au paragraphe 17.10.1 visent les catégories de postes suivantes au sein de l'Université :

(a) les membres du personnel enseignant occupant un poste permanent ou menant à la permanence;

(b) les bibliothécaires bénéficiant d'un engagement préliminaire ou continu;

(c) les engagements PESC;

17.9.4 Part-time appointments

*17.9.4.1 Any qualified person may be appointed as a part-time Counsellor in the Counselling and Personal Development Service for one or more of the following purposes:

(a) to provide replacements for regular Members who are temporarily absent by virtue of academic or other leave, secondment, or temporary assignment to a different position; or

(b) to carry out a specific research project; or

(c) to meet a temporary need for increased counselling services at the Counselling and Personal Development Service caused by a temporarily increased client demand for counselling services.

*17.9.4.2 The term of appointment of a part-time Counsellor shall not exceed twelve (12) months, and there shall be no limit on the number of reappointments.

*17.9.4.3 In any one academic year, a part-time Counsellor shall not be given a workload which is equivalent to fifty percent (50%) or more of the annualized normal workload for an academic year for a Counsellor with a regular full-time appointment.

17.10.1 The parties agree that the complement of faculty appointments shall not be fewer than:

- Starting May 1, 2024: 1335

17.10.2 For greater clarity it is understood that the number of faculty appointments specified in paragraph 17.10.1 consists of the following categories of positions at the University:

(a) Tenured and tenure-track professor appointments;

(b) Continuing and preliminary librarian appointments;

(c) CSAP appointments;

(d) les membres du personnel enseignant de langue et les conseillères et les conseillers occupant un poste permanent ou menant à la permanence;

(e) les postes des catégories visées aux alinéas a), b), c) et d) faisant l'objet d'un recrutement actif;

(f) les postes libérés en vertu de la lettre d'entente de 2024-2026 sur la retraite volontaire seront considérés comme faisant l'objet d'un recrutement actif pendant la durée de leur mandat de membre du personnel enseignant invité; et,

(g) pour la durée de la convention collective, l'effectif mentionné à l'article 17.10.1 augmentera du nombre de conversions de membres du personnel enseignant remplaçant en membres du personnel enseignant bénéficiant d'un engagement spécial continu (PESC) en raison de la lettre d'entente de 2024-2026 intitulée « Opportunity for Conversion from Replacement Professor to Continuing Special Appointment Professor » (signée le 16 janvier 2025).

17.10.3 **Discussions sur l'effectif enseignant** À la demande de l'APUO, le CMCC se réunira une fois par an pour discuter de la répartition des postes vacants. Lorsque l'effectif doit être discuté, le Provost et vice-recteur aux affaires académiques doit être présent.

(d) Tenure-track and tenured language teachers and counsellors;

(e) Positions in categories a), b), c) and d) under active recruitment;

(f) Positions vacated under the 2024-2026 LOU on Voluntary Retirement will be deemed to be under active recruitment; and,

(g) For the duration of the Collective Agreement, the complement referred to in 17.10.1 will increase by the number of Replacement Professor conversions to Continuing Special Appointment Professors (CSAP) as a result of the 2024-2026 LOU titled "Opportunity for Conversion from Replacement Professor to Continuing Special Appointment Professor" (Signed January 16, 2025).

17.10.3 **Complement Discussions** At the request of the APUO, the JCCC will meet once a year to discuss the distribution of vacant positions. When complement is to be discussed, the Provost and Vice-President Academic Affairs shall be present.

ARTICLE 18 Engagements continus, permanence, et promotion pour bibliothécaires, membres du personnel enseignant de langue, conseillères et conseillers – Continuing appointments, tenure, and promotion for librarians, language teachers, counsellors

Section 18.1 Bibliothécaires : Engagements continus – Librarians: Continuing appointments

18.1.1 **Dispositions générales**

*18.1.1.1 La ou le bibliothécaire qui a complété les conditions d'un engagement préliminaire, suite à l'application des dispositions prévues à 18.1.2, se voit accorder un *engagement continu*.

*18.1.1.2 Un engagement continu est un engagement dont le terme n'est pas limité dans le temps, et qui ne peut être terminé que par la démission volontaire, le congédiement pour cause juste et suffisante conformément aux dispositions prévues à l'article 39, ou la mise à pied suite à l'application des dispositions prévues à la section 31.5.

18.1.2 **Passage de l'engagement préliminaire à l'engagement continu**

18.1.2.1 Un engagement continu est accordé à une bibliothécaire syndiquée ou un bibliothécaire syndiqué lorsque :

18.1.1 **General provisions**

18.1.1.1 The Librarian who has fulfilled the requirements of a preliminary appointment, in accordance with the provisions in 18.1.2, shall be granted a *continuing appointment*.

18.1.1.2 A continuing appointment is one whose term has no time limit and which may be terminated only by voluntary resignation, dismissal for just and sufficient cause in accordance with the provisions in article 39, or layoff following application of the provisions of section 31.5.

18.1.2 **Transition from preliminary appointment to continuing appointment**

*18.1.2.1 A continuing appointment shall be granted to a Librarian Member when:

(a) son rendement, évalué conformément aux dispositions de la section 23.5, est satisfaisant ;

(b) les conditions particulières de l'engagement préliminaire, s'il en est, sont remplies.

(c) elle ou il aura terminé un engagement préliminaire de trente-six (36) mois tel que prévu en 17.7.3.3(a).

18.1.2.2 Le rendement d'une ou d'un bibliothécaire bénéficiant d'un engagement préliminaire est évalué annuellement au cours de cet engagement, étant entendu que :

(a) la première évaluation doit avoir lieu à la fin des six (6) premier mois ;

(b) si l'engagement préliminaire est d'une durée de trois (3) ans, une deuxième évaluation doit avoir lieu selon la fréquence prévue à 23.5.2 pour les bibliothécaires syndiquées et les bibliothécaires syndiqués ;

(c) l'évaluation finale doit avoir lieu au moins six (6) mois avant la fin de l'engagement préliminaire ;

(d) les évaluations sont faites conformément aux modalités prévues à 23.5.2 pour l'évaluation annuelle du rendement ;

(e) suite à ces évaluations, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université sollicite -- après les avoir informé des résultats des évaluations précitées et des conditions particulières de l'engagement préliminaire de la ou du membre si elle ou s'il en est -- la recommandation de la superviseuse immédiate ou du superviseur immédiat et du CPB quant à l'opportunité :

(i) dans le cas de la première évaluation, de poursuivre ou non l'engagement préliminaire de la ou du membre ;

(ii) dans le cas de l'évaluation finale, d'accorder ou non un engagement continu au membre ou de prolonger cet engagement préliminaire de douze (12) mois avant de prendre une décision finale.

*18.1.2.3 La décision de poursuivre ou non l'engagement intérimaire de la ou du membre, suite à la première évaluation de son rendement, est prise par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université. Celle-ci ou celui-ci, pour la prendre, donne toute la considération voulue à la recommandation du CPB.

(a) their performance, evaluated in accordance with the provisions of section 23.5, is satisfactory;

(b) the specific conditions of the preliminary appointment, if any, are met.

(c) they have completed a preliminary appointment of the prescribed duration as per 17.7.3.3(a).

*18.1.2.2 The performance of a Librarian holding a preliminary appointment shall be evaluated annually during that appointment, it being understood that:

(a) the first evaluation shall be carried out at the end of the first six (6) months;

(b) if the preliminary appointment is of three (3) years, a second evaluation shall be carried out following the timeline for Librarian Members as per 23.5.2;

(c) the final evaluation shall be carried out at least six (6) months before the end of a preliminary appointment;

(d) the evaluations shall be carried out in accordance with the provisions of 23.5.2 for the annual evaluation of performance;

(e) following these evaluations, the University Librarian shall solicit from the immediate supervisor and the LPC -- after informing them of the results of these evaluations and, if applicable, of the specific conditions of the Member's preliminary appointment -- their recommendations as to the appropriateness:

(i) in the case of the first evaluation, of continuing or terminating the Member's preliminary appointment;

(ii) in the case of the final evaluation, of granting or refusing a continuing appointment to the Member or of extending the preliminary appointment by twelve (12) months before making a final decision.

18.1.2.3 The decision to continue or to terminate the Member's temporary appointment following their first evaluation shall be taken by the University Librarian. In order to make the decision, they shall give proper consideration to the recommendation of the LPC.

*18.1.2.4 La recommandation du CPB quant à l'octroi ou non d'un engagement continu à la ou au membre est transmise au Comité d'administration par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université, qui y ajoute sa propre recommandation et tous les documents pertinents y compris les copies des évaluations de la ou du membre faites conformément à 18.1.2.2. La ou le membre peut contester, auprès du Comité d'administration, une recommandation négative du CPB ou de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université en soumettant une lettre de désaccord conformément à la section 13.3.

*18.1.2.5 La décision d'accorder ou non un engagement continu à la ou au membre, suite à l'évaluation finale de son rendement au cours de son engagement préliminaire, est prise par le Comité d'administration, étant entendu que celui-ci :

(a) donne toute la considération voulue à la recommandation du CPB et à celle de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ;

(b) doit prendre sa décision, et en informer la ou le membre par l'intermédiaire de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, au plus tard trois (3) mois avant la fin de l'engagement préliminaire :

Lorsque, pour des raisons non attribuables aux actes de la ou du membre ou au déroulement du processus de désaccord prévu par la convention collective, l'Employeur n'est pas en mesure de respecter les échéances précisées en (b), en ne tenant pas compte du nombre de jours pris pour le processus de désaccord, les parties peuvent s'entendre pour prolonger ces échéances, étant entendu, cependant, que le contrat de la ou du membre est prolongé de vingt (20) jours ouvrables à l'expiration.

*18.1.2.6 A la fin du délai prévu à 18.1.2.5(b), le Comité d'administration peut, dans le cas d'une ou d'un bibliothécaire possédant plus de deux (2) années d'expérience pertinente antérieurement à son engagement intérimaire, différer de six (6) mois la décision de lui octroyer ou non un engagement continu. Le cas échéant, le Comité doit expliciter les motifs d'une telle décision.

*18.1.2.7 Si la décision d'octroyer ou non un engagement continu est différée conformément à 18.1.2.6, le processus d'évaluation et de consultation prévu ci-dessus est effectué encore une fois, dans des délais appropriés.

18.1.2.4 The recommendation of the LPC to grant or to refuse a continuing appointment to a Member shall be forwarded to the Administrative Committee by the University Librarian, who shall add to it their own recommendation and all relevant documentation, including copies of the evaluations of the Member completed in accordance with 18.1.2.2. A negative recommendation by the LPC or by the University Librarian may be contested before the Administrative Committee by submitting a letter of disagreement in accordance with section 13.3.

18.1.2.5 The decision to grant or to refuse continuing appointment to a Member, following the final evaluation of performance during a preliminary appointment, shall be made by the Administrative Committee, it being understood that it:

(a) shall give proper consideration to the recommendations of the LPC and the University Librarian;

(b) shall make its decision and inform the Member of it through the University Librarian, at the latest three (3) months prior to the end of the preliminary appointment:

Where the Employer, for reasons other than those attributable to the Member's own actions or the running of the disagreement process provided by the collective agreement, is not able to meet the deadlines specified in (b), discounting the number of days taken up by the disagreement process, the Parties may agree to extend such deadlines it being understood, however, that the Member's contract shall be extended by twenty (20) working days beyond its termination date.

18.1.2.6 At the end of the period specified in 18.1.2.5(b), the Administrative Committee may, in the case of a Librarian with more than two (2) years of relevant experience prior to their preliminary appointment, defer by six (6) months its decision to grant or to refuse a continuing appointment. In such an event, the Committee must state the reasons for the delay.

18.1.2.7 If the decision to grant or to refuse a continuing appointment is deferred in accordance with 18.1.2.6, the aforementioned process of evaluation and consultation shall be carried out once more, in an appropriate time.

Section 18.2 Bibliothécaires : Promotion – Librarians: Promotion

18.2.1 Général

18.2.1.1 La méthode de classement comporte cinq rangs : I, II, III, IV et V. On peut accéder aux différents rangs par promotion, en fonction des critères décrits ci-

***18.2.1 General**

*18.2.1.1 The ranking system is composed of five ranks: I, II, III, IV, and V. These are available on the basis of promotion, and the specific criteria are given below.

dessous. Ces rangs ne sont nullement rattachés à des postes, mais reconnaissent les contributions cumulatives d'une ou d'un bibliothécaire aux activités nommées dans 20.5.1 (activités professionnelles), 20.5.2 (activités savantes) et 20.5.3 (activités de service à la communauté universitaire).

18.2.1.2 Le rang de bibliothécaire I convient à un poste exigeant que son titulaire :

(a) détienne une maîtrise en bibliothéconomie (M.Bibl.) ou une formation et une expérience jugées équivalentes selon 23.5.4, et

(b) ait moins de deux (2) ans d'expérience de niveau universitaire selon 23.4.1.1 (c).

18.2.2 Critères de promotion

18.2.2.1 Une ou un bibliothécaire I est promu à bibliothécaire II à condition :

(a) de satisfaire aux exigences décrites à 23.5.4.1 ;

(b) d'avoir acquis au moins deux (2) années d'expérience de niveau universitaire selon 23.4.1.1 (c) ;

(c) d'avoir fait preuve d'activités professionnelles lesquelles, évaluées eu égard des critères énoncés en 23.5.1.4, sont jugées satisfaisantes par des pairs à l'Université d'Ottawa.

18.2.2.2 Une ou un bibliothécaire II est promu à bibliothécaire III à condition :

(a) de satisfaire aux exigences décrites à 23.5.4.1.

(b) d'avoir, à la date d'effet de sa promotion, au moins quatre (4) années d'expérience au rang II.

(c) d'avoir fait preuve d'activités professionnelles lesquelles, évaluées eu égard des critères énoncés en 23.5.1.4, sont jugées satisfaisantes par des pairs à l'Université d'Ottawa.

(d) d'avoir participé à des activités savantes et à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité et l'importance sont jugées satisfaisantes par des pairs à l'Université d'Ottawa.

18.2.2.3 Une ou un bibliothécaire III est promu à bibliothécaire IV à condition :

(a) de satisfaire aux exigences énoncées à 23.5.4 ;

These ranks are not linked to any position but recognize a Librarian Member's cumulative contributions to their activities named in 20.5.1 (Professional activities), 20.5.2 (Scholarly activities), and 20.5.3 (Academic service activities).

*18.2.1.2 The rank of Librarian I is appropriate for a position which requires that its incumbent:

(a) has a master's degree in Library Science (MLS) or training and experience deemed equivalent in accordance with 23.5.4, and

(b) has fewer than two (2) years of University Level Experience as per 23.4.1.1 (c).

18.2.2 Criteria for promotion

*18.2.2.1 A Librarian I shall be promoted to Librarian II when they:

(a) meet the requirements described in 23.5.4.1;

(b) will have at least two (2) years of University Level Experience as per 23.4.1.1 (c);

(c) have evidenced professional activities which, when evaluated in accordance to the provisions of 23.5.1.4, are deemed to be satisfactory by peers at the University of Ottawa.

*18.2.2.2 A Librarian II shall be promoted to Librarian III when they:

(a) Meet the requirements described in 23.5.4.1.

(b) Will have completed, by the time the promotion is to take effect, at least four (4) years of experience at rank II.

(c) Have evidenced professional activity which, when evaluated in accordance with the provisions of 23.5.1.4, is deemed to be satisfactory by peers at the University of Ottawa.

(d) Have engaged in scholarly activities and academic service of sufficient quality and the significance of which is deemed to be satisfactory by peers at the University of Ottawa.

*18.2.2.3 A Librarian III shall be promoted to Librarian IV when they:

(a) meet the requirements described in 23.5.4;

(b) d'avoir, à la date prise d'effet de sa promotion, au moins quatre (4) années d'expérience au rang III ;

(c) d'avoir fait preuve d'activités professionnelles lesquelles, évaluées eu égard des critères énoncés en 23.5.1.4, sont jugées bonnes par des pairs à l'Université d'Ottawa ;

(d) d'avoir participé à des activités de service à la communauté universitaire dont la quantité et l'importance sont jugées bonnes par des pairs à l'Université d'Ottawa et ailleurs, de même qu'à des activités soit savantes, soit administratives, dont la quantité et l'importance sont jugées *bonnes* par des pairs à l'Université d'Ottawa et ailleurs, conformément en 23.3.2.7, avec les adaptations nécessaires, le CPB y étant substitué au CPEF.

18.2.2.4 Une ou un bibliothécaire IV est promu à bibliothécaire V à condition :

(a) de satisfaire aux exigences énoncées à 23.5.4;

(b) d'avoir atteint le rang IV et d'avoir, à la date d'effet de la promotion, au moins dix (10) années d'expérience de niveau universitaire;

(c) d'avoir fait preuve d'activités professionnelles lesquelles, évaluées eu égard des critères énoncés à 23.5.1.4, sont jugées bonnes par des pairs à l'Université d'Ottawa;

(d) d'avoir fait preuve de deux (2) des trois (3) suivants :

(i) des activités savantes dont la quantité et l'importance sont jugées *excellentes* conformément à 23.5.1.4, par ses pairs à l'Université d'Ottawa et ailleurs, conformément à 23.3.2.7, avec les adaptations nécessaires, le CPB y étant substitué au CPEF;

(ii) des activités de service à la communauté universitaire dont la quantité et l'importance sont jugées excellentes conformément à 23.5.1.4, par ses pairs à l'Université d'Ottawa et ailleurs, conformément à 23.3.2.7, avec les adaptations nécessaires, le CPB y étant substitué au CPEF;

(iii) des activités administratives dont la quantité et l'importance sont jugées bonnes conformément à 23.3.2.7, par ses pairs à l'Université d'Ottawa et ailleurs, avec les adaptations nécessaires, le CPB y étant substitué au CPEF.

*18.2.2.5 Pour les nominations à des postes administratifs importants (au sens de 20.5.1) faites après la date de ratification, une prime administrative équivalant au moins à

(b) will have completed, by the time the promotion is to take effect, at least four (4) years of experience at the rank of III;

(c) have evidenced professional activity, which when evaluated in accordance with the provisions of 23.5.1.4, is deemed to be good by peers at the University of Ottawa;

(d) have engaged in academic service activities of sufficient quantity and the significance of which is deemed to be good by peers at the University of Ottawa and elsewhere, and either scholarly activities or administrative activities of sufficient quantity and the significance of which is deemed to be good by peers at the University of Ottawa and elsewhere, pursuant to 23.3.2.7, *mutatis mutandis*, with the FTPC being replaced by the LPC.

*18.2.2.4 A Librarian IV shall be promoted to Librarian V when they:

(a) meet the requirements described in 23.5.4;

(b) will have attained the rank of IV and completed, by the time the promotion is to take effect, at least ten (10) years of University Level Experience;

(c) have evidenced professional activity, which when evaluated in accordance with the provisions of 23.5.1.4, is deemed to be good by peers at the University of Ottawa;

(d) have evidenced two (2) of the following three (3):

(i) scholarly activities of sufficient quantity and the significance of which is, pursuant to 23.5.1.4, deemed to be outstanding by their peers at the University of Ottawa and elsewhere, pursuant to 23.3.2.7, *mutatis mutandis*, with the FTPC being replaced by the LPC.

(ii) academic service activities of sufficient quantity and the significance of which is deemed to be outstanding, pursuant to 23.5.1.4 by peers at the University of Ottawa and elsewhere, pursuant to 23.3.2.7, *mutatis mutandis*, with the FTPC being replaced by the LPC.

(iii) administrative activities of sufficient quantity and the significance of which is deemed to be good by peers at the University of Ottawa and elsewhere pursuant to 23.3.2.7 *mutatis mutandis*, with the FTPC being replaced by the LPC

18.2.2.5 Effective for appointments to major administrative positions (as defined in 20.5.1) after the date of ratification, an administrative stipend equivalent to a

deux (2) PDR et au plus à trois (3) PDR est payée annuellement aux bibliothécaires qui occupent de tels postes ; le montant de la prime dépend de l'envergure des fonctions du poste. Il est entendu que les primes administratives ne sont pas comprises dans le salaire de base des bibliothécaires et qu'elles sont annulées lorsque les bibliothécaires n'occupent plus un poste comportant d'importantes fonctions administratives, sauf s'il y a eu promotion à un rang supérieur ainsi que le précisent les dispositions ci-après :

(a) pour les nominations d'une ou d'un bibliothécaire de rang III ayant une prime administrative équivalant à deux (2) PDR, un (1) PDR s'ajoute au salaire de base lors de la promotion au rang IV et une prime administrative est maintenue. S'il y a promotion subséquente au rang V, un (1) PDR s'ajoute au salaire de base mais aucune prime administrative n'est accordée ;

(b) pour les nominations d'une ou d'un bibliothécaire de rang III ayant une prime administrative équivalant à trois (3) PDR, un (1) PDR s'ajoute au salaire de base lors de la promotion au rang IV et deux (2) primes administratives sont maintenues. S'il y a promotion subséquente au rang V, deux (2) PDR s'ajoutent au salaire de base mais aucune prime administrative n'est accordée ;

(c) pour les nominations d'une ou d'un bibliothécaire de rang IV ayant une prime administrative équivalant à deux (2) PDR, un (1) PDR s'ajoute au salaire de base lors de la promotion au rang V et une (1) prime administrative est maintenue ;

(d) pour les nominations d'une ou d'un bibliothécaire de rang IV ayant une prime administrative équivalant à trois (3) PDR, deux (2) PDR s'ajoutent au salaire de base lors de la promotion au rang V et une (1) prime administrative est maintenue.

18.2.3 Procédures de promotion

*18.2.3.1 Les promotions sont accordées ou refusées par le Comité d'administration.

*18.2.3.2 L'initiative d'une demande de promotion doit être prise par la bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué. Celle-ci ou celui-ci doit soumettre une demande à cet effet à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université au plus tard le 1 septembre. Cette demande doit être accompagnée des documents suivants :

(a) son curriculum vitae mis à jour ;

(b) ses rapports d'activités annuels pour les années à l'étude ;

minimum of two (2) PTRs and a maximum of three (3) PTRs shall be paid annually to Librarians holding such positions, the amount dependent upon the scope of the duties related to the position. It is understood that administrative stipends are not included in the Librarian's base salary and are terminated once the Librarian no longer holds a position involving major administrative duties unless promotions have occurred to higher ranks as described below:

(a) for appointments of a Librarian holding the rank of Librarian III, with an administrative stipend equivalent to two (2) PTR's, one (1) PTR shall be added to the base salary upon promotion to Librarian IV and one administrative stipend will be maintained; upon a subsequent promotion to Librarian V, one (1) PTR will be added to the base salary and no administrative stipend will be paid;

(b) for appointments of a Librarian holding the rank of Librarian III, with an administrative stipend equivalent to three (3) PTR's, one (1) PTR shall be added to the base salary upon promotion to Librarian IV and two (2) administrative stipends will be maintained; upon a subsequent promotion to Librarian V, two (2) PTR's will be added to the base salary and no administrative stipend will be paid;

(c) for appointments of a Librarian holding the rank of Librarian IV, with an administrative stipend equivalent to two (2) PTR's, one (1) PTR shall be added to the base salary upon promotion to Librarian V and one (1) administrative stipend will be maintained;

(d) for appointments of a Librarian holding the rank of Librarian IV, with an administrative stipend equivalent to three (3) PTR's, two (2) PTR's shall be added to the base salary upon promotion to Librarian V and one (1) administrative stipend will be maintained.

18.2.3 Promotion procedures

18.2.3.1 Promotions are granted or refused by the Administrative Committee.

18.2.3.2 An application for promotion must be initiated by the Librarian Member and must be submitted to the University Librarian no later than September 1. The application must be accompanied by the following documentation:

(a) their up-to-date curriculum vitae;

(b) their annual report of activities for the years under consideration;

(c) ses revues annuelles pour les années à l'étude ;

(d) pour des demandes de promotion à bibliothécaire IV ou V, une liste d'au moins trois (3) personnes à l'extérieur de l'Université qui pourraient être appelées à évaluer les travaux de la ou du membre, étant entendu que cette liste doit être fournie conformément aux dispositions de 23.3.2. Les dispositions de 25.4.3 concernant l'avis des évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs, sont applicables *mutatis mutandis*.

(e) tout autre renseignement ou document qu'elle ou qu'il souhaite voir prendre en considération à l'appui de sa demande.

*18.2.3.3 Sur réception de cette demande, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université demande au CPB de faire une recommandation à l'effet que la promotion soit accordée ou refusée. Elle ou il soumet à cette fin la documentation pertinente au CPB, notamment les informations mentionnées à 18.2.3.2. Le CPB doit faire sa recommandation motivée au Comité d'administration au plus tard le 1 mars.

*18.2.3.4 La recommandation du CPB est communiquée promptement à la ou au membre par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université. Cette dernière ou ce dernier y ajoute sa propre recommandation. C'est aussi la ou le bibliothécaire en chef de l'Université qui transmet le dossier au Comité d'administration, en y joignant tous les documents pertinents, dont :

(a) l'information mentionnée à 18.2.3.2 ;

(b) le texte de la recommandation du CPB ;

(c) le texte de sa propre recommandation.

*18.2.3.5 Le Comité d'administration doit rendre sa décision au plus tard le 1 avril.

*18.2.3.6 La promotion d'une ou d'un membre entre en vigueur le 1 mai suivant la date à laquelle la demande a été déposée -- et son salaire est ajusté à cette date selon les dispositions prévues à 41.1.5.3(c).

*18.2.3.7 Toute promotion doit être annoncée à l'ensemble du personnel de la bibliothèque par les moyens technologiques appropriés.

*18.2.3.8 La ou le membre peut contester une recommandation négative du CPB ou de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université en soumettant une lettre de désaccord et déposer un grief quant à la décision du Comité d'administration, conformément aux dispositions prévues aux sections 13.3 et 13.4 respectivement, étant entendu

(c) their annual review for the years under consideration;

(d) for applications for promotion to Librarian rank IV or V, a list of at least three (3) persons outside the University who could be called upon to evaluate the Member's works, it being understood that this list is to be provided in accordance with the provisions of 23.3.2 of this agreement. The provisions of section 25.4.3 concerning opinions from outside evaluators apply, *mutatis mutandis*.

(e) any other information or document that they wish to have considered in support of their application.

18.2.3.3 Upon receipt of this application, the University Librarian shall ask the LPC to recommend the granting or the refusal of the promotion. To this end, they shall submit the relevant documentation to the LPC, in particular the information mentioned in 18.2.3.2. The LPC must make its reasoned recommendation to the Administrative Committee no later than March 1.

18.2.3.4 The recommendation of the LPC shall be promptly forwarded to the Member by the University Librarian. The latter shall add to it their own recommendation. The University Librarian shall also forward the file to the Administrative Committee, no later than March 15, adding the relevant documents, including:

(a) the information mentioned in 18.2.3.2;

(b) the text of the recommendation by the LPC;

(c) the text of their own recommendation.

18.2.3.5 The Administrative Committee shall render its decision no later than April 1.

18.2.3.6 A promotion shall take effect on May 1 following the date on which the application was submitted -- and the Member's salary shall be adjusted on that date according to the provisions of 41.1.5.3(c).

18.2.3.7 Promotions shall be announced to all Library staff via the appropriate technological means.

18.2.3.8 The Member may contest a negative recommendation by the LPC or the University Librarian by submitting a letter of disagreement, and may file a grievance regarding the decision of the Administrative Committee, in accordance with the provisions of section 13.3 and 13.4 respectively, it being

que toute référence au Comité mixte doit être remplacée par une référence au Comité d'administration.

understood that any reference to the Joint Committee is to be replaced by a reference to the Administrative Committee.

Section 18.3 Membres du personnel enseignant de langue : Permanence – Language Teachers: Tenure

***18.3.1 Dispositions générales**

Les dispositions de 25.1.1, 25.1.2, 25.1.3 et 25.1.4 applicables au personnel enseignant, s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux membres du personnel enseignant de langue syndiqué.

18.3.1 General provisions

The provisions of 25.1.1, 25.1.2, 25.1.3 and 25.1.4 applicable to academic staff shall also apply, *mutatis mutandis*, to Language Teacher Members.

18.3.2 Étude de la permanence

*18.3.2.1 Le Comité mixte doit se prononcer sur la permanence d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue syndiqué avant le 15 décembre de l'année universitaire à la fin de laquelle elle ou il aura complété une cinquième (5) année d'engagement à temps complet à l'Université d'Ottawa à titre de membre du personnel enseignant de langue syndiqué.

*18.3.2.2 Toute décision relative à la permanence est prise par le Comité mixte selon les critères et procédures énoncés dans le présent article. Le Comité mixte décide :

(a) soit d'accorder la permanence à compter du début de la prochaine année universitaire ;

(b) soit de refuser la permanence, auquel cas l'emploi de la ou du membre du personnel enseignant de langue se termine à la fin du contrat actuel ;

(c) soit de reporter la décision concernant la permanence, auquel cas les dispositions de 18.3.2.3 s'appliquent.

*18.3.2.3 Dans le cas d'une décision différée en vertu de 18.3.2.2, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Un dernier engagement d'une (1) année est offert à la ou au membre.

(b) A moins d'une entente à ce sujet entre les parties, la décision concernant la permanence d'une ou d'un membre ne peut pas être différée plus d'une fois.

(c) Une ou un membre qui désire être reconsidéré pour la permanence doit en faire la demande de nouveau.

18.3.2 Consideration for tenure

18.3.2.1 The Joint Committee must hand down a decision on a Language Teacher Member's tenure before December 15 of the academic year at the end of which the Member will have completed five (5) years on a regular full-time appointment at the University of Ottawa as a Language Teacher.

18.3.2.2 Decisions regarding tenure are made by the Joint Committee according to the criteria and procedures set forth in this article. The Joint Committee shall decide:

(a) to grant tenure as of the beginning of the next academic year; or

(b) to refuse tenure, in which case the Language Teacher's employment will terminate at the end of the current contract; or

(c) to defer the decision regarding the granting of tenure, in which case the provisions in 18.3.2.3 shall apply.

18.3.2.3 Where a decision is deferred by virtue of 18.3.2.2, the following provisions shall apply.

(a) A final one (1) year appointment shall be offered to the Member.

(b) Unless the Parties agree otherwise, the decision regarding a Member's tenure cannot be deferred more than once.

(c) A Member wishing to be reconsidered for tenure must submit a new application.

***18.3.3 Conditions de permanence**

La permanence sera accordée à la ou au membre du personnel enseignant de langue qui remplit les conditions suivantes.

(a) Au moment de la demande de permanence, la ou le membre doit être membre du personnel enseignant de langue régulier.

(b) Au moment de recevoir la permanence, la ou le membre doit avoir accumulé cinq (5) années d'expérience dans l'enseignement d'une langue seconde au niveau universitaire, dont les trois (3) dernières années en tant que professeure de langue régulière ou professeur de langue régulier à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme au moment de recevoir la permanence.

(c) L'enseignement dispensé par la ou le membre, évalué conformément aux dispositions de l'article 24, satisfait aux exigences.

(d) La ou le membre doit avoir fait preuve, depuis son engagement à l'Université d'Ottawa, d'une contribution clairement identifiable et satisfaisante à l'élaboration du curriculum, du matériel didactique, des méthodes d'enseignement ou de testing, ou aux projets de recherche entrepris par l'Institut.

(e) Dans le cas d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue III ou IV, elle ou il doit avoir fait preuve d'une activité visible dans le domaine des activités savantes dont les résultats sont disponibles sous une ou plusieurs formes mentionnées à 23.3.1, jugée de qualité satisfaisante. Dans l'évaluation des activités savantes, on tiendra compte des dispositions de 20.6.2.2.

(f) La ou le membre doit avoir rempli d'une manière satisfaisante les tâches administratives qui lui ont été assignées.

(g) La ou le membre doit satisfaire aux exigences concernant le niveau de connaissance de l'anglais ou du français que l'Employeur exige d'elle ou de lui et qu'il lui a signifié par écrit au moment de son engagement régulier initial, étant entendu que les dispositions de l'article 11 s'appliquent.

18.3.4 Procédures

*18.3.4.1 La ou le membre du personnel enseignant de langue qui désire obtenir la permanence doit soumettre une demande à cet effet à sa doyenne ou son doyen au plus tard le 1 septembre. Cette demande doit inclure les renseignements suivants :

18.3.3 Conditions for tenure

Tenure shall be granted to a Language Teacher who meets the following conditions.

(a) At the time of application for tenure, the Member must be a regular Language Teacher.

(b) At the time of receiving tenure, the Member must have accumulated five (5) years of experience teaching a second language at the university level of which the last three (3) years must be as a regular Language Teacher at the Official Languages and Bilingualism Institute.

(c) The Member's teaching, evaluated in accordance with the provisions of article 24, must meet expectations.

(d) The Member must have contributed, since appointment at the University of Ottawa, in a clearly identifiable and satisfactory manner to the development of the curriculum, didactic material, teaching or testing methods, or to research projects undertaken by the Institute.

(e) In the case of a Language Teacher III or IV, there must be visible evidence of the Member's scholarly activities, the results of which are available in one or more of the forms described in 23.3.1, and these must be satisfactory. The provisions of 20.6.2.2 shall be taken into account in the course of evaluation of the Member's scholarly activities.

(f) The Member must have carried out in a satisfactory manner the administrative duties that were assigned.

(g) The Member must have met the requirements regarding the level of French or English proficiency required by the Employer and communicated by the Employer in writing at the time of the initial regular appointment, it being understood that the provisions of article 11 apply.

18.3.4 Procedures

18.3.4.1 A Language Teacher who wishes to be granted tenure must submit an application to that effect to their Dean no later than September 1. This application shall include the following documentation:

(a) le curriculum vitae de la ou du membre, mis à jour ;

(b) une description de sa contribution aux programmes d'enseignement et aux activités professionnelles de l'Institut ;

(c) une copie des résultats des activités savantes de la ou du membre sous l'une ou l'autre forme décrite à 23.3.1, que la ou le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de la demande de permanence ;

(d) tout autre renseignement jugé utile par la ou le membre.

*18.3.4.2 La doyenne ou le doyen, avant de soumettre la demande de permanence au CPEF, sollicite une recommandation de la directrice ou du directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme et du CPEI à propos de la demande. Les documents quelle ou qu"il met à leur disposition à cette occasion, notamment ceux mentionnés à 18.3.4.1, sont identiques à ceux dont dispose le CPEF, sous réserve des dispositions de 12.3.1. Les recommandations de la directrice ou du directeur et du CPEI contiendront une appréciation motivée du rendement de la ou du membre dans les domaines de l'enseignement, des activités savantes, des services à la communauté universitaire, et des contributions correspondant à 18.3.3(d).

*18.3.4.3 Les dispositions de 25.4.4 et 25.4.5 s'appliquent aux membres du personnel enseignant de langue, *mutatis mutandis*.

18.3.4.4 La doyenne ou le doyen doit, au plus tard le 15 décembre, informer la ou le membre par écrit de la décision prise par le Comité mixte.

Lorsqu'une ou lorsqu'un membre fait une demande de permanence dans sa cinquième année et que l'Employeur n'est pas en mesure de respecter l'échéance du 15 décembre, les parties peuvent s'entendre pour prolonger l'échéance, étant entendu, cependant, que dans un tel cas :

(a) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence à la ou au membre et que la décision n'est pas communiquée à la ou au membre au plus tard le 31 janvier suivant la date à laquelle la ou le membre a fait sa demande de permanence, et que le retard n'est pas attribuable à la ou au membre, son contrat est alors prolongé de six (6) mois à l'expiration.

(b) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence et que le retard est attribuable au déroulement du processus de désaccord prévu par la convention collective, et si la date à laquelle on communique la décision à la ou au membre, en soustrayant le nombre de jours pris pour le processus de désaccord, dépasse tout de même le 31 janvier suivant la date à laquelle la

(a) the Member's up-to-date curriculum vitae;

(b) a description of the Member's contributions to the study programs and professional activities of the Institute;

(c) a copy of the results of the scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1, that the Member wishes to have considered when the application for tenure is examined;

(d) any other information that the Member deems useful.

18.3.4.2 Before submitting the application for tenure to the FTPC, the Dean shall solicit a recommendation in this regard from the director of the Official Languages and Bilingualism Institute and from the TPCI. The documents made available to them, in particular those listed in 18.3.4.1, shall be identical to those made available to the FTPC, subject to the provisions of 12.3.1. The recommendations of the director and the TPCI shall include a reasoned assessment of the Member's performance in the areas of teaching, scholarly activities and academic service, and of contributions corresponding to 18.3.3(d).

18.3.4.3 The provisions of 25.4.4 and 25.4.5 shall apply to Language Teachers, *mutatis mutandis*.

*18.3.4.4 The Dean shall, in writing and no later than December 15, advise the Member of the Joint Committee's decision.

Where the Member applies for tenure during the fifth year, and the Employer is not able to meet the December 15 deadline, the Parties may agree to extend such deadline, it being understood, however, that in such case:

(a) If the decision of the Joint Committee is to deny a Member tenure, and that decision is not communicated to the Member on or before January 31 following the date the tenure application was made, and the delay is not attributable to the Member's actions, then the Member's contract shall be extended by a period of six (6) months beyond its termination date.

(b) If the decision of the Joint Committee is to deny tenure, and the delay is attributable to the running of the disagreement process provided by the collective agreement, and if the date the decision is communicated to the Member minus the number of days taken up by the disagreement process still is beyond January 31 following the date the tenure application was

ou le membre a fait sa demande de permanence, son contrat est alors prolongé de six (6) mois à l'expiration.

made, then the Member's contract shall be extended by a period of six (6) months beyond its termination date.

Section 18.4 Membres du personnel enseignant de langue : Promotion – Language Teachers: Promotion

18.4.1 Dispositions générales

18.4.1.1 Le personnel enseignant de langue syndiqué de l'Université d'Ottawa est nommé ou promu aux rangs de personnel enseignant de langue III, ou IV.

18.4.1.2 Les exigences applicables aux rangs de membre du personnel enseignant de langue III, et IV sont énoncées à 18.4.2, et les procédures de promotion auxdits rangs sont énoncées à 18.4.3.

18.4.1.3 Le personnel enseignant de langue IV peut être promu au rang d'agrégé de la Faculté des arts ou d'un des départements de celle-ci conformément aux critères et aux procédures énoncés dans la présente convention. Lorsqu'une ou lorsqu'un membre obtient une telle promotion, son nombre d'années d'expérience universitaire est réévalué selon les lignes directrices servant à déterminer cette expérience pour les membres du personnel enseignant syndiqué de la Faculté des arts, de plus, les dispositions de 23.4.1 relatives à l'engagement initial s'appliquent.

Une ou un membre du personnel enseignant de langue IV jouit d'une réduction de sa charge d'enseignement équivalant à deux cours d'une session sur deux (2) années consécutives pourvu que la ou le membre ait averti la doyenne ou le doyen qu'elle ou qu'il désire faire étudier son dossier de promotion au rang d'agrégé à l'automne de l'année suivant immédiatement la période de deux (2) ans de charge d'enseignement réduite, étant entendu que la ou le membre doit avertir la doyenne ou le doyen au plus tard le 1 mars précédant la période de deux (2) ans de charge réduite et qu'il ne peut y avoir d'autre période de charge réduite en vertu du présent paragraphe si la décision concernant la promotion est négative.

18.4.1.4 Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de membres du personnel enseignant de langue syndiqué dans les deux (2) rangs énoncés à 18.4.1.1.

18.4.1.5 Les promotions des membres du personnel enseignant de langue syndiqué entrent en vigueur le 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande de promotion est faite.

18.4.1.6 Les procédures à suivre pour déterminer si une candidate ou un candidat détient un doctorat ou l'équivalent, tel que cela est exigé pour le rang du personnel enseignant de langue IV, sont énoncées à 23.4.2. Les procédures reliées à la condition de promotion stipulant que la ou le membre doit avoir un certain nombre

18.4.1 General

*18.4.1.1 Language Teacher Members at the University of Ottawa are appointed with, or promoted to, the ranks of Language Teacher III, or IV.

*18.4.1.2 The requirements for the ranks of Language Teacher III, and IV are set forth in 18.4.2 and the procedures for promotion to those ranks are set forth in 18.4.3.

*18.4.1.3 A Language Teacher IV can be promoted to the rank of Associate Professor, in the Faculty of Arts or in one of its departments, in accordance with this agreement's criteria and procedures for promotion to that rank. Where a Member is so promoted, the Member's years of university-level experience shall be reassessed in accordance with the guidelines for determining such experience for a Faculty Member in the Faculty of Arts, and the provisions of 23.4.1 for an initial appointment shall apply.

A Language Teacher IV will benefit from a reduction in teaching load of the equivalent of two one-term courses for two (2) consecutive years provided that the Member has advised the Dean that they wish to be reviewed for promotion to Associate Professor in the fall of the year immediately following the two (2) year period of reduced teaching, it being understood that the Member shall advise the Dean no later than March 1 preceding the two (2) year period of teaching reduction and that no further periods of reductions under this sub-section are possible if the promotion decision is negative.

*18.4.1.4 There shall be no restriction on the number or proportion of Language Teacher Members in the two (2) ranks set forth in 18.4.1.1.

*18.4.1.5 Promotions for Language Teacher Members shall take effect on May 1 of the academic year in which the successful application for promotion was filed.

*18.4.1.6 Procedures related to determining whether an applicant has a doctorate or the equivalent thereof, as required for the rank of Language Teacher IV, are set forth in 23.4.2. Procedures related to the promotion requirement that the

d'*années d'expérience* en enseignement de la langue seconde au niveau universitaire sont celles énoncées à 23.4.1, *mutatis mutandis*.

18.4.2 Conditions

18.4.2.1 Les conditions de promotion au rang de *personnel enseignant de langue III* sont comme suit.

(a) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, la ou le membre doit détenir une maîtrise (M.A.) en enseignement du français ou de l'anglais langue seconde, en linguistique ou en linguistique appliquée, en enseignement des langues, ou en éducation ou psychologie dans un domaine relié à l'enseignement du français ou de l'anglais comme langue seconde.

(b) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, la ou le membre doit avoir au moins deux (2) années d'expérience en enseignement de la langue seconde au niveau universitaire.

18.4.2.2 Les conditions de promotion au rang de *personnel enseignant de langue IV* sont comme suit.

(a) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, la ou le membre doit détenir un doctorat, ou l'équivalent, en linguistique ou en linguistique appliquée, en enseignement des langues, ou en éducation ou psychologie dans un domaine relié à l'enseignement du français ou de l'anglais comme langue seconde.

(b) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, la ou le membre doit avoir au moins deux (2) années d'expérience en enseignement de la langue seconde au niveau universitaire.

***18.4.3 Procédures** La procédure prévue à la section 25.4 relativement à une demande de promotion d'une ou d'un membre du personnel enseignant, et à l'évaluation de cette demande, s'applique *mutatis mutandis* aux membres du personnel enseignant de langue syndiqué, étant entendu que la directrice ou le directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme remplace la directrice ou le directeur, et que le CPEI remplace le CPED.

Section 18.5 Conseillères et conseillers : Permanence – Counsellors: Tenure

***18.5.1 Dispositions générales** Les dispositions de 25.1.1, 25.1.2, 25.1.3 et 25.1.4, applicables au personnel enseignant, s'appliquent *mutatis mutandis* aux conseillères syndiquées et aux conseillers syndiqués.

Member must have a certain number of *years of experience* teaching a second language at the university level are those set forth in 23.4.1, *mutatis mutandis*.

18.4.2 Requirements

*18.4.2.1 The requirements for promotion to *Language Teacher III* are as follows.

(a) The Member must, on the date on which the promotion is to take effect, hold a Master's degree (M.A.) in teaching English or French as a second language, in linguistics or applied linguistics, in language didactics, or in education or psychology in a field related to the teaching of English or French as a second language.

(b) The Member must, on the date on which the promotion is to take effect, have accumulated not less than two (2) years of experience teaching a second language at the university level.

*18.4.2.2 The requirements for promotion to *Language Teacher IV* are as follows.

(a) The Member must, on the date on which the promotion is to take effect, hold a doctorate, or the equivalent thereof, in linguistics, applied linguistics, language didactics, or in education or psychology in a field related to the teaching of French or English as a second language.

(b) The Member must, on the date on which the promotion is to take effect, have accumulated not less than two (2) years of experience teaching a second language at the university level.

18.4.3 Procedures The procedure set out in section 25.4 for an application for promotion by an academic staff member and the assessment of that application shall apply, *mutatis mutandis*, to Language Teacher Members, it being understood that the director of the Official Languages and Bilingualism Institute shall replace the Chair and the TPCI shall replace the DTPC.

18.5.1 General provisions The provisions of 25.1.1, 25.1.2, 25.1.3 and 25.1.4 applicable to academic staff shall also apply, *mutatis mutandis*, to Counsellor Members.

18.5.2 Décision de permanence

18.5.2.1 Le Comité mixte statue sur la permanence d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire à la fin de laquelle :

(a) la ou le membre qui détient un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe aura complété cinq (5) années à titre d'engagement régulier à l'Université d'Ottawa ; ou

(b) la ou le membre qui détient une maîtrise, mais pas un doctorat, en psychologie ou dans une discipline connexe aura accumulé quatre (4) années d'expérience professionnelle après l'obtention de la maîtrise et aura complété, en plus, cinq (5) années à titre d'engagement régulier à l'Université d'Ottawa.

18.5.2.2 Lorsque l'Employeur reconnaît à la conseillère syndiquée ou au conseiller syndiqué, aux termes de 23.4.1, une ou plusieurs années d'expérience professionnelle, la ou le membre peut demander sa permanence avant sa cinquième année à l'Université d'Ottawa. Le Comité mixte statue sur la permanence de la ou du membre au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire pendant laquelle la ou le membre a demandé la permanence, pourvu :

(a) qu'à la fin de ladite année universitaire, la conseillère syndiquée ou le conseiller syndiqué ayant un doctorat ait cinq (5) années reconnues d'expérience professionnelle ou plus, dont les deux (2) dernières à l'Université d'Ottawa ;

(b) qu'à la fin de ladite année universitaire, la conseillère syndiquée ou le conseiller syndiqué ne détenant pas un doctorat ait neuf (9) années reconnues d'expérience professionnelle ou plus, dont les trois (3) dernières à l'Université d'Ottawa.

18.5.2.3 Toute décision concernant la permanence doit être prise par le Comité mixte conformément aux critères et procédures énoncés dans la présente section. Le Comité mixte décide :

(a) soit d'accorder la permanence à compter du début de la prochaine année universitaire ;

(b) soit de refuser la permanence, auquel cas l'emploi de la ou du membre se termine à la fin du contrat actuel ;

18.5.2 Tenure decision

*18.5.2.1 The Joint Committee shall make a decision regarding a Counsellor Member's tenure no later than December 15 of the academic year at the end of which:

(a) the Member who holds a doctorate in psychology or a related discipline will have completed five (5) years on a regular appointment at the University of Ottawa; or

(b) the Member who holds a master's degree, but not a doctorate, in psychology or a related discipline will have accumulated four (4) years of professional experience after the completion of the master's degree and will have completed, in addition, five (5) years on a regular appointment at the University of Ottawa.

*18.5.2.2 Where the Employer has recognized, pursuant to 23.4.1, one or more years of professional experience for the Counsellor Member, the Member may apply for tenure sooner than the fifth year at the University of Ottawa and the Joint Committee shall make a decision regarding the Member's tenure no later than December 15 of the academic year in which the Member applies for tenure, provided that:

(a) at the end of that academic year, the Counsellor Member holding a doctorate will have five (5) or more years of recognized professional experience, the last two (2) of which will have been acquired at the University of Ottawa;

(b) at the end of that academic year, the Counsellor Member not holding a doctorate will have nine (9) or more years of recognized professional experience, the last three (3) of which will have been acquired at the University of Ottawa.

*18.5.2.3 Decisions regarding tenure are made by the Joint Committee, according to the criteria and the procedures set forth in this section. The Joint Committee shall decide:

(a) to grant tenure as of the beginning of the next academic year; or

(b) to refuse tenure, in which case the Member's employment will terminate at the end of the current contract; or

(c) soit de reporter la décision concernant la permanence, auquel cas les dispositions de 18.5.2.4 s'appliquent.

18.5.2.4 Lorsqu'en vertu de 18.5.2.3 le Comité mixte décide de reporter la décision d'accorder la permanence à une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Sauf lorsque les (b), (c), (d) ou (e) s'appliquent, un autre engagement régulier d'un (1) an est offert à la ou au membre.

(b) Lorsque la ou le membre détient un doctorat et si elle ou s'il en est à la première année de son deuxième engagement régulier de deux (2) ans à l'Université d'Ottawa au moment où elle ou il demande sa permanence, un nouveau contrat ne lui est pas offert, et la ou le membre peut refaire une demande de permanence pendant la deuxième année dudit engagement.

(c) Lorsque la ou le membre détient un doctorat et si elle ou s'il en est à la deuxième année de son premier engagement régulier de deux (2) ans à l'Université d'Ottawa au moment où elle ou il demande sa permanence, un autre engagement régulier de deux (2) ans lui est offert, et la ou le membre peut refaire une demande de permanence pendant la première ou la deuxième année dudit engagement.

(d) Lorsque la ou le membre ne détient pas un doctorat et si elle ou s'il en est à la première année de son troisième engagement régulier de deux (2) ans à l'Université d'Ottawa au moment où elle ou il demande sa permanence, un nouveau contrat ne lui est pas offert, et la ou le membre peut refaire une demande de permanence pendant la deuxième année dudit engagement.

(e) Lorsque la ou le membre ne détient pas un doctorat et si elle ou s'il en est à la deuxième année du deuxième engagement régulier de deux (2) ans à l'Université d'Ottawa au moment où elle ou il demande sa permanence, un autre engagement régulier de deux (2) ans lui est offert, et la ou le membre peut refaire une demande de permanence pendant la première ou la deuxième année dudit engagement.

(f) A moins que les parties en conviennent autrement, la décision définitive concernant la permanence d'une ou d'un membre ne peut pas être reportée plus d'une fois.

(g) Une ou un membre qui veut être reconsidéré pour la permanence doit en faire la demande de nouveau. Les dispositions de la présente section s'appliquent, *mutatis mutandis*, à une nouvelle demande.

(c) to defer the decision regarding the granting of tenure, in which case the provisions in 18.5.2.4 shall apply.

*18.5.2.4 When, pursuant to 18.5.2.3, the Joint Committee decides to defer the decision regarding tenure of a Counsellor Member, the following provisions apply.

(a) Except as provided in (b), (c), (d) or (e), an additional one (1) year limited-term regular appointment shall be offered to the Member.

(b) Where the Member holds a doctorate and the Member is, during the academic year in which they applied for tenure, in the first year of the second two (2) year regular appointment at the University of Ottawa, a new contract shall not be offered and the Member may reapply for tenure during the second year of that appointment.

(c) Where the Member holds a doctorate and the Member is, during the academic year in which they applied for tenure, in the second year of the first two (2) year regular appointment at the University of Ottawa, a further two (2) year regular appointment shall be offered to the Member and the Member may reapply for tenure either during the first or during the second year of that appointment.

(d) Where the Member does not hold a doctorate and the Member is, during the academic year in which they applied for tenure, in the first year of a third two (2) year regular appointment at the University of Ottawa, a new contract shall not be offered and the Member may reapply for tenure during the second year of that appointment.

(e) Where the Member does not hold a doctorate and the Member is, during the academic year in which they applied for tenure, in the second year of the second two (2) year regular appointment at the University of Ottawa, a further two (2) year regular appointment shall be offered to the Member and the Member may reapply for tenure either during the first or during the second year of that appointment.

(f) Unless the Parties agree otherwise, the final decision regarding a Member's tenure shall not be deferred more than once.

(g) A Member who wishes to be reconsidered for tenure must reapply. The provisions of this section shall apply, *mutatis mutandis*, to a reapplication.

18.5.3 Conditions de permanence

18.5.3.1 Les conditions de permanence sont les suivantes.

(a) Lorsqu'elle ou lorsqu'il demande la permanence, la ou le membre doit être conseillère régulière ou conseiller régulier à temps complet, détenant un rang de conseillère ou de conseiller.

(b) A la date où la permanence serait accordée, la ou le membre doit :

(i) détenir un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe ; ou

(ii) détenir une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe et avoir quatre (4) années d'expérience professionnelle après l'obtention de la maîtrise.

(c) A la date où la permanence serait accordée, la ou le membre doit avoir un minimum de cinq (5) années d'expérience professionnelle à temps complet au-delà de l'expérience professionnelle nécessaire pour satisfaire à l'exigence énoncée à (b) ci-dessus. Les critères et méthodes concernant cette exigence figurent à 23.6.3.

(d) Dans le cas des conseillères syndiquées ou des conseillers syndiqués ayant un doctorat, les deux (2) dernières années des cinq (5) années d'expérience professionnelle à temps complet exigées en vertu de (c) ci-dessus doivent avoir été accumulées au cours d'un engagement régulier à temps complet à l'Université d'Ottawa à titre de conseillère ou de conseiller. Pour ce qui est des conseillères syndiquées ou des conseillers syndiqués qui n'ont pas de doctorat, les trois (3) dernières années des cinq (5) années d'expérience professionnelle à temps complet exigées en vertu de (c) ci-dessus doivent avoir été accumulées au cours d'un engagement régulier à temps complet à l'Université d'Ottawa à titre de conseillère ou de conseiller.

(e) Le rendement de la ou du membre dans ses tâches assignées doit être satisfaisant.

(f) La ou le membre doit satisfaire aux exigences pertinentes concernant son niveau de connaissance du français et de l'anglais. Les dispositions concernant l'établissement desdites exigences, et la façon de déterminer si elles sont remplies, sont celles énoncées à l'article 11, *mutatis mutandis*.

18.5.3.2 Lorsque la ou le membre en fait la demande, les activités savantes et les activités de service à la communauté universitaire qui ne font pas partie de ses tâches assignées sont prises en considération. Toutefois, le fait qu'une ou qu'un membre n'a pas exécuté des fonctions savantes ou assuré des services à la communauté

18.5.3 Requirements for tenure

*18.5.3.1 The requirements for tenure are the following.

(a) At the time of application for tenure, the Member must be a regular full-time Counsellor, holding a Counsellor rank.

(b) The Member must, on the date on which tenure is to be granted:

(i) hold a doctorate in psychology or in a related discipline; or

(ii) hold a master's degree in psychology or in a related discipline, plus four (4) years of professional experience after the completion of a master's degree;

(c) The Member must, on the date on which tenure is to be granted, have not less than five (5) years of full-time professional experience in addition to any years of professional experience involved in fulfilling the requirement stated in (b) above. Criteria and procedures related to this requirement are set forth in 23.6.3.

(d) For Counsellor Members holding a doctorate, the last two (2) of the five (5) years of full-time professional experience required pursuant to (c) above must have been accumulated on a regular full-time Counsellor appointment at the University of Ottawa. For Counsellor Members not holding a doctorate, the last three (3) of the five (5) years of full-time professional experience required pursuant to (c) above must have been accumulated on a regular full-time Counsellor appointment at the University of Ottawa.

(e) The Member's performance of assigned duties must be satisfactory.

(f) The Member must have met the relevant requirements regarding the level of proficiency in French and English. The procedures for establishing such requirements, and for determining compliance therewith, shall be those set forth in article 11, *mutatis mutandis*.

*18.5.3.2 The Member's scholarly activities and academic service activities which are not part of assigned duties shall be considered where the Member requests such consideration. However, a Member's failure to engage in scholarly or academic

universitaire, ou que sa participation à de telles activités a été jugée insatisfaisante, ne doit pas servir de motif pour un refus de permanence.

18.5.4 Procédures

*18.5.4.1 La ou le membre qui désire obtenir la permanence doit soumettre une demande à cet effet à sa directrice ou son directeur au plus tard le 1 septembre. Cette demande doit inclure les renseignements suivants :

(a) le curriculum vitae de la ou du membre, mis à jour ;

(b) une copie des résultats des activités savantes de la ou du membre sous l'une ou l'autre forme décrite à 23.3.1, que la ou le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de la demande de permanence ;

(c) l'information pertinente concernant la participation de la ou du membre aux activités de service à la communauté universitaire ;

(d) tout autre renseignement jugé utile par la ou le membre.

Le CPSCDP et le directeur font des recommandations conformément à la section 5.2, *mutatis mutandis*.

18.5.4.2 Aux fins de l'évaluation par les pairs des activités savantes, il n'y aura pas de recours aux évaluatrices extérieures ou aux évaluateurs extérieurs sauf si la directrice ou le directeur ou le CPSCDP jugent que cela s'impose pour assurer la justesse de l'évaluation des activités savantes de la ou du membre. Les évaluatrices extérieures ou les évaluateurs extérieurs seront choisis, le cas échéant, conformément à 23.3.2.

*18.5.4.3 Lorsqu'il recommande de différer la décision de permanence, le CPSCDP précise quelles conditions la ou le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences de la permanence lorsque le CPSCDP réexaminera le dossier en vue d'une décision définitive.

18.5.4.4 Dans le cas d'une décision différée, le Comité mixte doit en spécifier le(s) motif(s), et préciser quelle(s) condition(s) la ou le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences de 18.5.3.1 lorsque le Comité mixte réexaminera une dernière fois son dossier aux fins d'octroi ou de refus de la permanence.

18.5.4.5 La directrice ou le directeur doit, au plus tard le 15 décembre, informer la ou le membre par écrit de la décision prise par le Comité mixte.

Lorsqu'une ou lorsqu'un membre fait une demande de permanence dans la dernière année d'un engagement à durée limitée et que l'Employeur n'est pas en

service activities, or to have an engagement in such activities assessed as satisfactory, shall not be grounds for denial of tenure.

18.5.4 Procedures

18.5.4.1 A Member who wishes to be granted tenure must submit an application to that effect to their director no later than September 1. This application shall include the following documentation:

(a) the Member's up-to-date curriculum vitae;

(b) a copy of the results of the Member's scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1, that the Member wishes to have considered when the application for tenure is examined;

(c) any relevant information regarding the Member's participation in academic service activities;

(d) any other information that the Member deems useful.

The CPDSPC and the director will make recommendations in accordance with section 5.2, *mutatis mutandis*.

*18.5.4.2 For the purposes of peer review of scholarly activities, there shall be no recourse to outside evaluators except where the director or the CPDSPC finds that such recourse is essential for a proper assessment of the applicant's scholarly activities. The choice of outside evaluators, if any, shall be made in accordance with 23.3.2.

18.5.4.3 Where the CPDSPC recommends that the decision on the granting of tenure be deferred, it shall specify the conditions the Member should satisfy in order to meet the requirements for tenure when the CPDSPC reconsiders the file in relation to a final decision.

*18.5.4.4 In the case of a deferred decision, the Joint Committee shall state its reason(s) therefor and shall specify the conditions the Member should satisfy in order to meet the requirements of 18.5.3.1 when the Joint Committee reassesses their file one last time for the purpose of granting or refusing tenure.

*18.5.4.5 The director shall, in writing and no later than December 15, advise the Member of the Joint Committee's decision.

Where the Member applies for tenure during the final year of a limited-term regular appointment, and the Employer is not able to meet the December 15

mesure de respecter l'échéance du 15 décembre, les parties peuvent s'entendre pour prolonger l'échéance, étant entendu, cependant, que dans un tel cas :

(a) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence à la ou au membre et que la décision n'est pas communiquée à la ou au membre au plus tard le 31 janvier suivant la date à laquelle la ou le membre a fait sa demande de permanence, et que le retard n'est pas attribuable à la ou au membre, son contrat est alors prolongé de six (6) mois à l'expiration.

(b) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence et que le retard est attribuable au déroulement du processus de désaccord prévu par la convention collective, et si la date à laquelle on communique la décision à la ou au membre, en soustrayant le nombre de jours pris pour le processus de désaccord, dépasse tout de même le 31 janvier suivant la date à laquelle la ou le membre a fait sa demande de permanence, son contrat est alors prolongé de six (6) mois à l'expiration.

deadline, the Parties may agree to extend such deadline, it being understood, however, that in such case:

(a) If the decision of the Joint Committee is to deny a Member tenure, and that decision is not communicated to the Member on or before January 31 following the date the tenure application was made, and the delay is not attributable to the Member's actions, then the Member's contract shall be extended by a period of six (6) months beyond its termination date.

(b) If the decision of the Joint Committee is to deny tenure, and the delay is attributable to the running of the disagreement process provided by the collective agreement, and if the date the decision is communicated to the Member minus the number of days taken up by the disagreement process still is beyond January 31 following the date the tenure application was made, then the Member's contract shall be extended by a period of six (6) months beyond its termination date.

Section 18.6 Conseillères ou conseillers : Promotion – Counsellors: Promotion

18.6.1 Dispositions générales

18.6.1.1 Les conseillères et les conseillers syndiqués de l'Université d'Ottawa sont nommés ou promus à l'un des quatre (4) rangs suivants :

- conseiller I
- conseiller II
- conseiller III
- conseiller IV.

18.6.1.2 Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de conseillères syndiquées ou de conseillers syndiqués dans les quatre (4) rangs au Service de counselling et de développement personnel.

18.6.1.3 Les promotions entrent en vigueur le 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande de promotion a été faite.

18.6.1.4 Les dispositions relatives à la condition de promotion stipulant que la ou le membre doit détenir un doctorat ou une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe sont énoncées à 23.6.2. Les procédures reliées à la condition de promotion stipulant que la ou le membre doit avoir un certain nombre d'années d'expérience professionnelle sont mentionnées à 23.6.3.

18.6.1 General

*18.6.1.1 Counsellor Members at the University of Ottawa are appointed with, or promoted to, one of the following four (4) ranks:

- Counsellor I
- Counsellor II
- Counsellor III
- Counsellor IV.

*18.6.1.2 There shall be no restriction on the number or proportion of Counsellor Members in the four (4) ranks in the Counselling and Personal Development Service.

*18.6.1.3 Promotions take effect on May 1 of the academic year in which the successful application for promotion was filed.

*18.6.1.4 Particulars related to the promotion requirement, that the Member must hold a doctorate or master's degree in psychology or a related discipline, are set forth in 23.6.2. Procedures related to the promotion requirement, that the Member must have a certain number of years of professional experience, are set forth in 23.6.3.

18.6.2 Conditions

18.6.2.1 **Conseiller I** Le rang de conseiller I convient à une conseillère ou un conseiller détenant une maîtrise en psychologie ou toute autre maîtrise dont l'obtention exige une formation convenable comme conseiller.

18.6.2.2 **Conseiller II** Pour être promu au rang de conseiller II, une conseillère I syndiquée ou un conseiller I syndiqué doit :

(a) à la date d'entrée en vigueur de la promotion, détenir un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, ou bien détenir une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe et avoir quatre (4) années d'expérience professionnelle après la maîtrise ;

(b) avoir démontré que son rendement est satisfaisant.

18.6.2.3 **Conseiller III** Les conditions de promotion au rang de conseiller III sont les suivantes.

(a) La ou le membre doit, à la date d'entrée en vigueur de la promotion, détenir un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, ou bien détenir une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe et avoir quatre (4) années d'expérience professionnelle après la maîtrise.

(b) La ou le membre doit, à la date d'entrée en vigueur de la promotion, avoir au moins cinq (5) années d'expérience professionnelle après le doctorat ou, si elle ou s'il ne détient pas un doctorat, neuf (9) années d'expérience après la maîtrise.

(c) Le rendement de la ou du membre doit être satisfaisant.

(d) La ou le membre doit avoir fait une contribution importante à l'Université d'Ottawa ou à sa profession de deux (2) des façons suivantes :

(i) la ou le membre a produit des travaux savants ou professionnels qui sont *bons* et ont contribué à l'avancement des connaissances dans sa profession ou son domaine de spécialisation, tel que cela a été évalué par trois (3) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs ;

(ii) la ou le membre a accru ses compétences professionnelles considérablement au moyen d'une période importante d'études professionnelles au-delà des exigences de (a) ci-dessus ;

18.6.2 Requirements

*18.6.2.1 **Counsellor I** The rank of Counsellor I is appropriate for a Counsellor who holds a master's degree in psychology or some other master's degree, the attainment of which includes suitable training as a Counsellor.

*18.6.2.2 **Counsellor II** To be promoted to the rank of Counsellor II, a Counsellor I Member must:

(a) on the date on which the promotion is to take effect, hold a doctorate in psychology or a related discipline, or have a master's degree in psychology or a related discipline plus four (4) years of professional experience after the completion of a master's degree;

(b) have demonstrated that their performance of workload duties is satisfactory.

*18.6.2.3 **Counsellor III** The requirements for promotion to Counsellor III are as follows.

(a) The Member must, on the date on which the promotion is to take effect, hold a doctorate in psychology or a related discipline, or have a master's degree in psychology or a related discipline plus four (4) years of professional experience after the completion of a master's degree.

(b) The Member must, on the date on which the promotion is to take effect, have not less than five (5) years of professional experience after the completion of their doctorate or nine (9) years of experience if the highest degree held is a master's degree.

(c) The Member's performance of assigned duties must be satisfactory.

(d) The Member must have made a significant contribution to the University of Ottawa or to their profession in any two (2) of the following ways:

(i) the Member has produced scholarly or professional works that are *good* and have contributed to the advancement of knowledge in their profession or area of specialization, as assessed by three (3) outside evaluators;

(ii) the Member has enhanced their professional skills significantly by means of a substantial period of professional study beyond the requirements of (a) above;

(iii) la ou le membre a fait une contribution très importante à la profession de counselling ou à des associations professionnelles pertinentes, tel que cela a été évalué par trois (3) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs ;

(iv) la ou le membre a fait une contribution importante et reconnue à la communauté universitaire en participant à des activités de service à la communauté universitaire du genre de celles décrites à 20.7.3(b), (c) ou (d) ;

(v) sous réserve des dispositions de 18.6.2.5, la ou le membre est une ou un psychologue autorisé de la province de l'Ontario ou est accrédité auprès d'une association professionnelle pertinente et reconnue.

18.6.2.4 **Conseiller IV** Les conditions de promotion au rang de conseiller IV sont les suivantes.

(a) La ou le membre doit, à la date d'entrée en vigueur de la promotion, détenir un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, ou bien détenir une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe et avoir quatre (4) années d'expérience professionnelle après la maîtrise.

(b) La ou le membre doit, à la date d'entrée en vigueur de la promotion, avoir au moins dix (10) années d'expérience professionnelle après le doctorat ou, si elle ou s'il ne détient pas un doctorat, quatorze (14) années d'expérience après la maîtrise.

(c) Sous réserve des dispositions de 18.6.2.5, la ou le membre doit être psychologue autorisé de la province de l'Ontario ou être accrédité auprès d'une association professionnelle pertinente et reconnue.

(d) La ou le membre doit avoir fait une contribution importante à l'Université d'Ottawa ou à sa profession de deux (2) des façons suivantes :

(i) la ou le membre a produit des travaux savants ou professionnels d'une telle qualité qu'ils ont contribué d'une manière importante à l'avancement des connaissances dans sa profession ou son domaine de spécialisation, et qui sont d'une envergure suffisante pour que la membre soit reconnue ou le membre soit reconnu à l'extérieur de l'Université d'Ottawa comme une professionnelle ou un professionnel de grande valeur, tel que cela a été évalué par trois (3) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs ;

(iii) the Member has made significant contributions to the profession of counselling or to relevant professional associations, as assessed by three (3) outside evaluators;

(iv) the Member has made a significant and recognized contribution to the University community by the performance of academic service activities specified in 20.7.3(b), (c), or (d);

(v) subject to the provisions of 18.6.2.5, the Member is a registered psychologist of the Province of Ontario or is certified by a relevant recognized professional body.

*18.6.2.4 **Counsellor IV** The requirements for promotion to Counsellor IV are as follows.

(a) The Member must, on the date on which the promotion is to take effect, hold a doctorate in psychology or a related discipline, or have a master's degree in psychology or in a related discipline plus four (4) years of professional experience after the completion of a master's degree.

(b) The Member must, on the date on which the promotion is to take effect, have not less than dix (10) years of professional experience after the completion of a doctorate or fourteen (14) years of experience if the highest degree held is a master's degree.

(c) Subject to the provisions of 18.6.2.5, the Member must be a registered psychologist of the Province of Ontario or be certified by a relevant recognized professional body.

(d) The Member must have made a significant contribution to the University of Ottawa or to their profession in any two (2) of the following ways:

(i) the Member has produced scholarly or professional works which are of such quality that they have contributed significantly to the advancement of knowledge in the Member's profession or area of specialization, and are of sufficient scope for the Member to be recognized outside the University of Ottawa as a highly valued professional, as assessed by three (3) outside evaluators;

(ii) la ou le membre a accru ses compétences professionnelles considérablement au moyen d'une période d'études professionnelles au-delà des exigences de (a) ci-dessus ;

(iii) la ou le membre a fait une contribution très importante et reconnue à la profession de counselling ou à des associations professionnelles pertinentes, tel que cela a été évalué par trois (3) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs ;

(iv) la ou le membre a fait une contribution très importante et reconnue au Service de counselling et de développement personnel de l'Université d'Ottawa ou à la communauté de l'Université d'Ottawa en

- participant à des activités de service à la communauté universitaire décrites à 20.7.3(b), (c) ou (d) ;
- élaborant et mettant sur pied des programmes et projets au Service de counselling et de développement personnel ;
- assumant la responsabilité d'un secteur d'activité du Service de counselling et de développement personnel ; ou
- contribuant au fonctionnement efficace du Service de counselling et de développement personnel en exécutant ses fonctions de conseillère ou de conseiller d'une manière qui dépasse le champ des fonctions que la conseillère syndiquée ou le conseiller syndiqué se voit assigner.

18.6.2.5 Lorsqu'une candidate ou lorsqu'un candidat à une promotion au rang de conseiller IV ne dispose pas de l'autorisation ou de l'accréditation requise en vertu de 18.6.2.4(c), ou lorsqu'une candidate ou lorsqu'un candidat à une promotion au rang de conseiller III ne dispose pas de l'autorisation ou de l'accréditation requise en vertu de 18.6.2.3(d) (v), et si une telle condition est pertinente étant donné la demande de la ou du membre, ladite condition sera réputée être remplie si le travail et l'expérience professionnels de la candidate ou du candidat sont d'une portée et d'une qualité jugées équivalentes à celles requises pour obtenir l'autorisation en tant que psychologue de la province de l'Ontario ou l'accréditation d'une association professionnelle appropriée. L'évaluation du travail et de l'expérience de la candidate ou du candidat pour établir ladite équivalence est faite par trois (3) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs qui sont psychologues autorisées ou psychologues autorisés dans une province canadienne ou conseillères expérimentées ou conseillers expérimentés dans un service de counselling d'une université canadienne, et qui sont choisies ou choisis conformément aux dispositions de 23.3.2.

(ii) the Member has enhanced their professional skills by means of a substantial period of professional study beyond the requirements of (a) above;

(iii) the Member has made a very significant and recognized contribution to the profession of counselling or to relevant professional associations, as assessed by three (3) outside evaluators;

(iv) the Member has made a very significant and recognized contribution to the University of Ottawa Counselling and Personal Development Service or the University of Ottawa community by:

- the performance of academic service activities specified in 20.7.3(b), (c), or (d);
- developing and implementing programs and projects within the Counselling and Personal Development Service;
- assuming responsibility for one of the sectors of activities of the Counselling and Personal Development Service; or
- contributing to the effective operation of the Counselling and Personal Development Service by carrying out their counselling duties in a manner which is outside the scope of the Counsellor Member's assigned duties.

*18.6.2.5 Where a candidate for promotion to the rank of Counsellor IV does not have the registration or certification required by 18.6.2.4(c), or where a candidate for promotion to the rank of Counsellor III does not have the registration or certification required by 18.6.2.3(d) (v) and such requirement is relevant to the Member's application, such requirement shall be deemed to have been met if the candidate's professional work and experience are assessed as being of such quality and scope that they are at a level equivalent to that necessary for registration as a psychologist of the Province of Ontario or certification by a relevant professional body. Assessment of the candidate's professional work and experience to determine such equivalence is to be done by three (3) outside evaluators who are registered psychologists in a Canadian province or experienced Counsellors in a counselling service at a Canadian university and are chosen in accordance with the provisions of 23.3.2.

18.6.3 Procédures

*18.6.3.1 Les procédures prévues à la section 25.4 relativement à une demande de promotion d'une ou d'un membre du personnel enseignant, et à l'évaluation de cette demande, s'appliquent *mutatis mutandis* aux conseillères syndiquées ou aux conseillers syndiqués, étant entendu que :

(a) la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel remplace la doyenne ou le doyen, et le CPSCDP remplace le CPED et le CPEF ;

(b) les règles particulières concernant une demande de promotion au rang de d'agrégé ou de titulaire s'appliquent *mutatis mutandis* aux rangs de conseillère ou de conseiller III ou de conseillère ou de conseiller IV respectivement ;

(c) quand une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué demande une promotion au rang de conseiller III ou de conseiller IV, les dispositions particulières prévues à 18.6.3.2 s'appliquent.

18.6.3.2 Lorsqu'une conseillère syndiquée ou lorsqu'un conseiller syndiqué fait une demande de promotion au rang de conseiller III, elle ou il indique par écrit lesquels des deux (2) critères ou plus décrits à 18.6.2.3(d) elle ou il désire voir pris en considération par les personnes ou comités chargés de recommander ou de décider si la promotion lui sera accordée ou non. Lorsqu'une conseillère syndiquée ou lorsqu'un conseiller syndiqué fait une demande de promotion au rang de conseiller IV, elle ou il indique par écrit lesquels des deux (2) critères ou plus décrits à 18.6.2.4(d) elle ou il désire voir pris en considération par les personnes ou comités chargés de recommander ou de décider si la promotion lui sera accordée ou non. Dans les deux (2) cas, les personnes ou comités se penchant sur une demande de promotion de la ou du membre doivent en premier lieu vérifier si la ou le membre se conforme aux exigences de 18.6.2.3(d) ou 18.6.2.4(d), selon le cas, en utilisant les critères choisis par la ou le membre. Toutefois, si lesdits comités ou personnes estiment qu'une ou qu'un membre ne remplit pas les exigences de 18.6.2.3(d) ou 18.6.2.4(d), selon le cas, en utilisant les critères spécifiés par la ou le membre intéressé, ils peuvent se pencher sur d'autres critères pertinents décrits à 18.6.2.3(d) ou 18.6.2.4(d) pour déterminer si la ou le membre satisfait aux exigences du paragraphe pertinent.

18.6.3 Procedures

18.6.3.1 The procedures set out in section 25.4 for an application for promotion by an academic staff member and the assessment of that application apply, *mutatis mutandis*, to Counsellor Members, it being understood that:

(a) the director of Counselling and Personal Development Service replaces the Dean, and the CPDSPC replaces the DTPC and the FTPC;

(b) the specific rules concerning an application for promotion to the rank of Associate Professor or Full Professor apply, *mutatis mutandis*, to the ranks of Counsellor III or Counsellor IV respectively;

(c) when a Counsellor Member applies for a promotion to the rank of Counsellor III or IV, the specific provisions set out in 18.6.3.2 apply.

*18.6.3.2 Where a Counsellor Member is applying for a promotion to the rank of Counsellor III, the Member shall submit, with the application for promotion, a written indication of the two (2) or more criteria set forth in 18.6.2.3(d) which the Member wishes persons and committees considering the application to use in recommending or deciding whether or not to grant the promotion. Where a Counsellor Member is applying for promotion to the rank of Counsellor IV, the Member shall submit, with the application for promotion, a written indication of the two (2) or more criteria set forth in 18.6.2.4(d) which the Member wishes persons and committees considering the application to use in recommending or deciding whether or not to grant the promotion. In either case, persons or committees considering a Member's application for promotion shall, in the first instance, assess the Member's compliance with the requirements of 18.6.2.3(d) or 18.6.2.4(d), as the case may be, using the criteria chosen by the Member from one or the other clause. However, in the event that such persons or committees are of the opinion that a Member has not met the requirements of 18.6.2.3(d) or 18.6.2.4(d), as the case may be, using the criteria specified by the Member concerned, they may look to other relevant criteria specified in 18.6.2.3(d) or 18.6.2.4(d), to determine whether or not the Member has met the requirements of the relevant paragraph.

ARTICLE 19 Urgence financière et programme excédentaire – Financial exigency and redundancy

Section 19.1 Urgence financière – Financial exigency

19.1.1 Une ou un membre du personnel enseignant syndiqué avec permanence ne peut être mis à pied pour des raisons strictement financières, à moins que le Bureau des gouverneurs ne déclare officiellement que l'ensemble de l'Université d'Ottawa vit une situation d'urgence financière ou que, pour des raisons financières, l'effectif d'une faculté doit être réduit. Les conditions qui provoqueraient la possibilité d'une urgence financière ou la nécessité de réduire l'effectif d'une faculté doivent être identifiées par le comité des finances du Bureau des gouverneurs, en consultation avec le comité de planification scolaire du Sénat. Un avis à cet égard doit être donné à l'Association au plus tard le 30 juin d'une année universitaire.

19.1.2

19.1.2.1 Dans l'avis prescrit à 19.1.1, le Bureau des gouverneurs informe l'Association, par l'intermédiaire de la ou du secrétaire de l'Université, de la création d'un comité ad hoc composé d'une présidente ou d'un président et d'une ou un (1) membre nommé par le Bureau des gouverneurs, de deux (2) membres nommées ou nommés par le Sénat, dont une ou un (1) fait partie du comité de planification scolaire, et de trois (3) membres nommées ou trois (3) membres nommés par l'Association. Les membres du comité ad hoc sont nommées ou nommés au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la date où la ou le secrétaire de l'Université envoie son avis ; les recommandations du comité ad hoc doivent parvenir au Cabinet de la ou du secrétaire de l'Université au plus tard le 15 septembre suivant.

19.1.2.2 Le comité ad hoc mentionné à 19.1.2.1 recommande les mesures à prendre pour résoudre les problèmes financiers de l'Université, y compris les questions suivantes, sans toutefois s'y limiter :

(a) les mesures financières autres que, ou en plus de, la réduction du budget affecté aux salaires du personnel enseignant à temps complet, auxquelles il serait possible de recourir pour prévenir ou atténuer de telles réductions ;

(b) le recours à d'autres moyens, à savoir la mise à la retraite anticipée, la retraite anticipée volontaire, les congés et les mutations, qui peuvent différer ou réduire le besoin de mettre fin aux engagements ;

(c) l'importance de la réduction exigée, s'il en est, du budget affecté aux salaires du personnel enseignant à temps complet ;

***19.1.1** A tenured Faculty Member may not be laid off for purely financial reasons unless the Board of Governors has formally declared that a financial emergency exists for the entire University of Ottawa or that, for financial reasons, the number of positions within a particular faculty must be reduced. The conditions bringing about a potential financial emergency or the necessity to reduce the number of positions within a particular faculty must be identified by the Finance Committee of the Board of Governors in consultation with the Academic Planning Committee of Senate. Notice of these conditions must be given to the Association on or before June 30 in any academic year.

19.1.2

*19.1.2.1 In the notice required by 19.1.1, the Board of Governors through the Secretary of the University shall inform the Association of the creation of an ad hoc committee composed of a chair and one (1) member appointed by the Board of Governors, two (2) members appointed by the Senate, one (1) of whom shall be a member of its Academic Planning Committee, and three (3) members to be appointed by the Association. The nominees to the ad hoc committee shall be appointed no later than fifteen (15) working days after the date of notice from the Secretary of the University and the recommendations of the ad hoc committee shall be filed with the Secretary of the University no later than September 15 following.

*19.1.2.2 The ad hoc committee mentioned in 19.1.2.1 shall recommend appropriate measures to be taken in order to resolve the financial problems facing the university, including, without otherwise limiting, the following subjects:

(a) the financial measures other than, or in addition to, reduction in the full-time academic salary budget, which might be resorted to in order to prevent or minimize such salary budget reductions;

(b) whether the utilization of other means such as early retirements, voluntary early retirements, leaves and transfers can postpone or alleviate the need to discontinue appointments;

(c) the size of the required reduction, if any, in the full-time academic salary budget;

(d) une série de priorités relativement aux façons de répondre à l'urgence et une proposition sur la façon dont les réductions requises au budget affecté aux salaires du personnel enseignant à temps complet, s'il y a lieu, peuvent se faire dans le cadre de ces priorités ;

(e) l'opportunité et les conséquences sur le budget d'une diminution de certains programmes scolaires.

Dans son rapport, le comité peut expliquer si les mesures qu'il propose résoudront entièrement ou partiellement les problèmes financiers, et si la situation et les mesures qui s'imposent sont assez sérieuses pour justifier la déclaration d'une urgence financière.

19.1.3 Le Bureau des gouverneurs doit geler l'embauchage de toute nouvelle ou de tout nouveau membre du personnel enseignant à l'Université ou dans une faculté, selon le cas, et ne prendre aucune mesure menant à la réduction effective du nombre de postes de membres du personnel enseignant à temps complet avant que le comité ad hoc visé à 19.1.2 n'ait présenté ses recommandations ou, si ledit comité néglige de faire ses recommandations, avant le 15 septembre.

19.1.4 Le comité des finances du Bureau des gouverneurs examine les recommandations du comité ad hoc et en fait rapport au Bureau des gouverneurs. C'est seulement après avoir reçu ce rapport de son comité des finances que le Bureau des gouverneurs est habilité à déclarer, soit qu'il y a une situation d'urgence financière pour l'ensemble de l'Université, soit que, pour des raisons financières, les effectifs d'une faculté particulière doivent être réduits.

19.1.5 Si le Bureau des gouverneurs déclare une situation d'urgence financière, le comité exécutif de l'Association et le Comité d'administration de l'Université d'Ottawa se réunissent au plus tard le 15 octobre suivant la présentation du rapport du comité ad hoc. Leur objectif, au cours de ces réunions, est d'explorer et, si possible, arrêter des mesures à prendre pour remédier à la situation d'urgence financière, ou pour l'alléger.

19.1.6 Lorsque la réunion du comité exécutif de l'Association et du Comité d'administration de l'Université amène une entente qui pourrait remédier à l'urgence financière ou l'alléger, il faut en aviser le Bureau des gouverneurs au plus tard le 1 novembre. Le Bureau des gouverneurs décide s'il doit maintenir, modifier ou retirer sa déclaration d'urgence financière.

19.1.7 Le Bureau des gouverneurs s'engage à l'égard d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué avec permanence qui aurait été mis à pied en raison d'une situation d'urgence financière :

(d) a set of priorities for meeting the exigency and a proposal about how any required reductions in the full-time academic salary budget could be accommodated within such priorities;

(e) the advisability and the impact on the budget of a decrease in some academic programs.

The committee, in its report, may address the issues of whether the measures it proposes will fully or only partly resolve the financial problems, and whether the situation and the necessary measures are sufficiently serious to warrant the declaring of a financial exigency.

***19.1.3** The Board of Governors shall put a freeze on the employment of any new academic personnel in the university or faculty, as the case may be, and take no action implying an actual reduction in the number of full-time teaching positions before the ad hoc committee referred to in 19.1.2 has submitted its recommendations or before September 15 if the committee fails to make its recommendations.

***19.1.4** The Finance Committee of the Board of Governors shall consider the recommendations of the ad hoc committee and shall report to the Board of Governors. Only after receipt of this report from its Finance Committee shall the Board of Governors be capable of declaring a state of financial exigency by reason either of a financial emergency for the entire university or that, for financial reasons, the number of positions within a particular faculty must be reduced.

***19.1.5** If the Board of Governors declares a state of financial exigency, the Executive Committee of the Association and the Administrative Committee of the University of Ottawa shall meet no later than October 15 following the report of the ad hoc committee. The objective of those meetings shall be to explore and, if possible, agree on steps to be taken to remedy or alleviate the state of financial exigency.

***19.1.6** If the meeting between the Executive Committee of the Association and the Administrative Committee of the University results in some agreement which may remedy or alleviate the financial exigency, this shall be put to the Board of Governors no later than November 1. The Board of Governors shall decide whether to maintain, modify or withdraw its declaration of financial exigency.

***19.1.7** The Board of Governors shall commit itself, in regard to a tenured Faculty Member who will have been laid off as a result of a declaration of financial exigency:

(a) à lui accorder la préférence d'embauchage sur toute autre candidate ou tout autre candidat si, dans un délai de trois (3) ans, un poste de membre du personnel enseignant régulier syndiqué correspondant à ses qualifications professionnelles s'ouvrait à l'Université ;

(b) à lui accorder trois (3) mois pour accepter ou refuser l'offre de rappel et, si l'offre est acceptée, à lui accorder une période de temps raisonnable ne dépassant pas douze (12) mois supplémentaires pour remplir ses engagements envers un autre Employeur, pourvu que la candidate ou le candidat commence à travailler à une date qui coïncide avec le début d'une session ; et

(c) dans le cas où la ou le membre est réembauché conformément à ce qui précède, à renouveler sa permanence (sous réserve de 19.3.3.1) et, exception faite des conseillères ou des conseillers ou des membres du personnel enseignant de langue syndiqué, à lui créditer, aux fins de son admissibilité au congé universitaire, le nombre d'années de service accumulées depuis son engagement lors de la déclaration de la situation d'urgence financière.

19.1.8 Le personnel enseignant syndiqué sans permanence ne peut être congédié avant l'expiration de son contrat, même si le Bureau des gouverneurs a déclaré une situation d'urgence financière aux termes de 19.1.1 à 19.1.6 ci-dessus. Toute ou tout membre du personnel enseignant sans permanence dont le contrat n'aura pas été renouvelé uniquement en raison d'une déclaration d'une situation d'urgence financière :

(a) aura préférence sur toutes les autres candidates et tous les autres candidats si, dans un délai d'un (1) an, la situation financière de l'Université s'améliorait au point qu'un nouveau poste correspondant à ses qualifications professionnelles s'ouvrait dans la même unité d'enseignement ou de recherche ;

(b) disposera d'un (1) mois pour accepter ou refuser l'offre de rappel ;

(c) conservera les années de service accumulées avant son départ.

Section 19.2 Programme excédentaire – Program redundancy

19.2.1 Le personnel enseignant syndiqué avec permanence peut être mis à pied si le Sénat décide, après avoir évalué la qualité et la pertinence d'une unité d'enseignement ou de recherche, de procéder à une réforme du contenu ou de l'orientation de ces activités, ou de les abolir en partie ou en totalité et que cette décision implique que le poste d'une ou d'un ou de plusieurs membres du

(a) to grant the Member preference for employment over any other candidate if, within a period of three (3) years, a position for a regular Faculty Member, suitable to the Member's particular professional qualifications, becomes available in the University;

(b) to give a recalled Faculty Member trois (3) months to decide whether to accept recall and, if the offer is accepted, such applicant shall have a reasonable period of time, not to exceed an additional twelve (12) months, to complete existing employment obligations providing that the commencement of employment shall coincide with the beginning of a term; and

(c) where the Member is re-engaged pursuant to the above, to renew the Member's tenure (subject to 19.3.3.1) and, except for Counsellor or Language Teacher Members, to recognize for purposes of admissibility for academic leaves the number of years from the time of appointment that had been accumulated at the time of the declaration of financial exigency.

***19.1.8** A non-tenured Faculty Member cannot be dismissed before the expiry of the Member's contract, even if the Board of Governors declares a financial exigency pursuant to 19.1.1 to 19.1.6 above. A non-tenured Faculty Member whose contract will not have been renewed solely by reason of a declaration of financial exigency:

(a) shall be given preference over any other applicants if, within one (1) year, the financial situation of the University improves to the point where a new position suitable to the Member's professional qualifications becomes available in the same academic or research unit;

(b) shall be given one (1) month to accept or turn down the recall offer;

(c) shall retain the years of service accumulated before departure.

***19.2.1** A tenured Faculty Member may be laid off if the Senate decides after an evaluation of the quality and relevance of a teaching or research unit to proceed with a substantial reform of the content or the orientation of these activities, or to abandon them wholly or partly, and that this decision implies that the position of one or more tenured Faculty Members must be eliminated or reassigned to an

personnel enseignant avec permanence doit être aboli ou réaffecté à un secteur exigeant d'autres qualifications professionnelles. Une telle déclaration de programme excédentaire doit être approuvée officiellement par le Sénat et le comité exécutif du Bureau des gouverneurs, conformément aux modalités ci-dessous.

(a) Les conditions nécessaires pour qu'un programme soit excédentaire auront été identifiées par le comité exécutif du Sénat, et l'Association en aura été avisée au plus tard le 30 juin d'une année universitaire.

(b) Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant ledit avis du comité exécutif du Sénat suggérant qu'un programme est excédentaire, un comité ad hoc est mis sur pied, composé d'une présidente ou d'un président et d'une ou un (1) membre nommé par le Bureau des gouverneurs, de trois (3) membres nommées ou nommés par le Sénat, dont au moins une ou un (1) membre qui fait partie du comité de planification scolaire, et de trois (3) membres nommées ou nommés par l'Association. Le comité ad hoc étudie à fond la situation et examine les conditions identifiées par le comité exécutif du Sénat pour savoir si elles peuvent être allégées par des mesures autres que la désignation d'un programme comme excédentaire. Il fait, au plus tard le 15 septembre suivant sa mise sur pied, ses recommandations au Sénat et au Bureau des gouverneurs qui rendent la décision définitive.

19.2.2 Lorsque le comité exécutif du Bureau des gouverneurs a confirmé sa déclaration de programme excédentaire, toute réduction du nombre de membres du personnel enseignant avec permanence d'un département ou d'une faculté qui résulte d'une telle déclaration doit se faire, si possible, par voie d'attrition, y compris la retraite ou la démission, ou par voie de départs volontaires, de réaffectations volontaires ou de mutations à d'autres postes à l'Université d'Ottawa.

19.2.3 Lorsque l'Employeur croit que, suite à une déclaration confirmée de programme excédentaire, la réaffectation ou la mise à pied de certaines ou de certains membres avec permanence est nécessaire, l'Employeur doit, avant l'entrée en vigueur de la réaffectation ou de la mise à pied :

(a) imposer un gel de l'embauchage de nouvelles ou de nouveaux membres dans la discipline où il y a programme excédentaire et dans des disciplines connexes ; et

(b) préparer un plan d'action détaillé qui expose les propositions de l'Employeur quant à la réaffectation de membres avec permanence et au nombre de mises à pied qu'il estime nécessaire ; et

(c) faire parvenir le plan à l'Association au plus tard le 15 octobre. L'Association doit donner son avis sur le plan proposé au plus tard le 15 novembre.

area requiring another type of professional qualification. Such declaration of program redundancy must receive the formal approval of the Senate and of the Executive Committee of the Board of Governors, according to the procedures set out below.

(a) The conditions necessary for program redundancy will have been identified by the Executive Committee of the Senate and notice thereof given to the Association on or before June 30 in any academic year.

(b) Within fifteen (15) working days of the Executive Committee of Senate's notice of conditions suggesting program redundancy, there shall be struck an ad hoc Review Committee composed of a chair and one (1) member named by the Board of Governors, three (3) members named by the Senate, at least one (1) of whom shall be a member of its Academic Planning Committee, and three (3) members named by the Association. The Review Committee shall study the situation with care, including an examination of whether the conditions identified by the Executive Committee of Senate can be alleviated by measures other than program redundancy. It shall make its recommendation on or before September 15 following its creation to the Senate and to the Board of Governors who shall make a final determination.

***19.2.2** Where the Executive Committee of the Board of Governors has confirmed a declaration of program redundancy, any reduction in the number of tenured Members in any department or faculty resulting from such a declaration shall, wherever practicable, take place through attrition, including retirement or resignation, or through voluntary leaves, or through voluntary redeployment or transfer to other positions with the Employer.

***19.2.3** In the event that the Employer is of the opinion that, as a consequence of a confirmed declaration of redundancy, the redeployment or layoff of some tenured Members is required, the Employer shall, prior to implementing any redeployment or layoff:

(a) impose a moratorium on the hiring of new Members in the discipline in which the redundancy occurs and in related disciplines; and

(b) prepare a detailed plan of action which sets out the Employer's proposals for the redeployment of tenured Members and the number of layoffs that it considers necessary; and

(c) forward the plan to the Association no later than October 15. The Association shall have until November 15 to advise on the proposed plan.

Section 19.3 Réaffectation et mise à pied – Reassignment and layoff

19.3.1 Lorsque, conformément aux dispositions des sections 19.1 ou 19.2, le poste d'un ou de plusieurs membres du personnel enseignant syndiqué avec permanence doit être aboli ou réaffecté à une autre fin, le CPE de la faculté intéressée doit :

(a) recommander lesquelles et lesquels des membres du personnel enseignant syndiqué avec permanence seront directement touchés par une telle décision ;

(b) examiner si -- compte tenu des qualifications particulières en matière d'enseignement ou de recherche des membres du personnel enseignant syndiqué avec permanence en question, des qualifications des membres du personnel enseignant sans permanence de la même unité d'enseignement ou de recherche, ainsi que des projets savants des unités de recherche ou d'enseignement de la même faculté -- il ne serait pas préférable, plutôt que de mettre à pied les membres du personnel enseignant syndiqué avec permanence, de les réaffecter :

(i) à un autre poste de membre du personnel enseignant de la même unité d'enseignement ou de recherche occupé par une ou un membre sans permanence, ou

(ii) à un autre poste de membre du personnel enseignant d'une autre unité d'enseignement ou de recherche de la même faculté occupé par une ou un membre sans permanence, ou

(iii) à un poste vacant compris dans l'unité de négociation.

Dans le cas d'une réaffectation aux termes de (i) ou (ii) ci-dessus, ladite réaffectation entre en vigueur à la date d'expiration de la nomination de la personne qui occupe actuellement le poste ;

(c) avant le 15 novembre suivant la déclaration du Bureau des gouverneurs, soumettre au Comité mixte ses recommandations concernant le personnel enseignant syndiqué qui doit être mis à pied et celui qui pourrait être réaffecté ou muté à un autre poste professoral. Lorsque deux (2) membres ou plus pouvant faire l'objet d'une mise à pied ou d'une réaffectation ont des qualités et compétences équivalentes, la mise à pied ou la réaffectation se fait selon l'ordre inverse de l'ancienneté chez l'Employeur.

***19.3.1** When, in accordance with the provisions of sections 19.1 or 19.2, the position of one or more tenured Faculty Members must be eliminated or reassigned for another purpose, the TPC of the faculty concerned must:

(a) recommend which tenured Faculty Members will be directly affected by such a decision;

(b) consider whether -- taking into consideration the particular teaching or research qualifications of the tenured Faculty Members concerned, the qualifications of the non-tenured Faculty Members in the same teaching or research unit, as well as the scholarly projects of the teaching or research units in the same faculty -- it would not be preferable to retain the tenured Faculty Members concerned and, rather than lay them off, to reassign them:

(i) either to another position presently held by a non-tenured Faculty Member in the same teaching or research unit, or

(ii) to another position presently held by a non-tenured Faculty Member in another teaching or research unit in the same faculty, or

(iii) to a vacant position within the bargaining unit.

In the event of a reassignment pursuant to (i) or (ii) above, said reassignment shall take effect at the time of expiry of the appointment of the person at present occupying the position;

(c) prior to November 15 following the declaration of the Board of Governors, submit to the Joint Committee its recommendations concerning the Faculty Members who must be laid off, and Faculty Members who could be reassigned or transferred to another teaching position. When two (2) or more Members considered for layoff or reassignment have equivalent qualifications and capabilities, layoff or reassignment shall be by reverse order of seniority with the Employer.

19.3.2

19.3.2.1 La doyenne ou le doyen informe par écrit le personnel enseignant syndiqué avec permanence touché par l'application de 19.3.1 de la décision du Comité mixte et ce, avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration a été faite aux termes de la section 19.1 ou 19.2.

19.3.2.2 Les membres avec permanence reçoivent un avis d'au moins dix-huit (18) mois, et la mise à pied entre en vigueur le 30 juin ou le 31 décembre. La mise à pied de membres ayant un engagement régulier à durée limitée n'est possible que par le non-renouvellement de leur contrat ; la date d'entrée en vigueur de ladite mise à pied est la date d'expiration de leur plus récent contrat d'engagement.

19.3.2.3 A la condition d'en aviser la ou le membre vingt (20) jours ouvrables avant la date effective à laquelle le travail doit cesser, l'Employeur peut mettre à pied une ou un membre en lui donnant un salaire au lieu d'un avis, ou en combinant avis et salaire à la place d'un avis, pour les mois qui restent jusqu'à la date effective de mise à pied indiquée dans l'avis de mise à pied. Aux fins de la présente sous-section, le salaire d'une ou d'un membre est calculé selon le salaire régulier de la ou du membre à compter de la date à laquelle la ou le membre cesse de travailler aux termes des dispositions de la présente section. Tout salaire devant être payé en remplacement d'un avis sera versé périodiquement comme si la ou le membre n'avait pas été mis à pied. Lorsque l'Employeur invoque les dispositions de la présente sous-section, la date d'entrée en vigueur de la mise à pied devient la date à laquelle le travail doit cesser.

19.3.2.4 Sous réserve de 19.2.3.5, les membres avec permanence qui reçoivent l'avis dont il est question dans 19.3.2.2 ont droit en outre à une indemnité de cessation d'emploi aux termes de la Loi sur les normes d'emploi telle qu'elle est modifiée de temps à autre.

19.3.2.5 Si l'Employeur, par application de 19.3.2.3, met la ou le membre à pied avec salaire compensatoire au lieu d'un préavis, ou avec une combinaison d'un avis et d'un salaire compensatoire, et si ledit salaire compensatoire est égal à six (6) mois de salaire ou plus, le paiement du salaire satisfait aux exigences de l'indemnité de cessation énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi. Si le salaire compensatoire équivaut à moins de six (6) mois de salaire, la ou le membre a droit à l'entière indemnité de cessation prévue par la Loi en plus de l'avis et du salaire compensatoire aux termes de 19.3.2.3. Si l'indemnité de cessation d'emploi maximale prévue par la Loi est prolongée au-delà de vingt-six (26) semaines (six (6) mois), la présente sous-section doit être modifiée en conséquence.

19.3.2.6 Le Comité mixte ne peut pas ordonner la mise à pied d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué qui, en date du 1 juillet suivant l'évaluation qui est

19.3.2

*19.3.2.1 A tenured Faculty Member affected by the application of 19.3.1 will be informed in writing by their Dean of the decision of the Joint Committee before December 31 of the year in which the declaration under section 19.1 or 19.2 was made.

*19.3.2.2 Tenured Members shall receive a minimum of eighteen (18) months' notice, with the layoff to be effective on a June 30 or December 31. Members with limited-term regular appointments may only be laid off by means of nonrenewal of their contract; the effective date of layoff for a Member on a limited-term appointment shall be the date of expiry of their most recently executed contract of appointment.

*19.3.2.3 The Employer may, subject to advising the Member twenty (20) working days in advance of the actual date on which work is to cease, lay a Member off with salary in lieu of notice, or a combination of notice and salary in lieu of notice, for the months remaining until the effective date of layoff stated in the notice of layoff. A Member's salary for the purposes of this subsection shall be computed on the basis of the Member's regular salary as of the date on which the Member actually ceases work pursuant to the provisions of this section. Any salary to be paid in lieu of notice shall be paid by means of periodic payments, as if the Member were not laid off. Where the Employer invokes the provisions of this clause, the effective date of layoff shall thereupon be changed to be the date on which work is to cease.

*19.3.2.4 Subject to 19.3.2.5, tenured Members receiving the notice provided for in 19.3.2.2 shall also be entitled to severance pay provided for under the Employment Standards Act as amended from time to time.

*19.3.2.5 Should the Employer, pursuant to 19.3.2.3, lay a Member off with salary in lieu of notice, or a combination of notice and salary in lieu of notice, and should such salary in lieu of notice be equal to or greater than six (6) months' salary, then that salary payment shall satisfy the requirement for a severance payment under the Employment Standards Act. Should the salary in lieu of notice be less than six (6) months' salary, the Member shall be entitled to the full severance payment under the Act in addition to the notice and salary in lieu of notice under 19.3.2.3. Should the maximum severance payment under the Act be increased beyond twenty-six (26) weeks (six (6) months), this clause shall be amended accordingly.

*19.3.2.6 The Joint Committee cannot order the layoff of a Faculty Member who, on July 1 following the evaluation made pursuant to 19.3.1 and 19.3.3.1, will be at least

faite aux termes de 19.3.1 et 19.3.3.1, aura cinquante-cinq (55) ans mais n'aura pas encore atteint l'âge normal de la retraite prévu par le régime de pension de l'Université d'Ottawa. Cependant, il peut exiger que le salaire de ladite ou dudit membre soit gelé si l'évaluation, prévue à 19.3.1 ou 19.3.3.1, révèle qu'il ne répondrait pas, dans son nouveau poste, aux exigences de l'article 25.

19.3.2.7 Si la ou le membre se voit offrir une réaffectation à un autre poste, elle ou il dispose de deux (2) mois pour communiquer par écrit à sa doyenne ou son doyen sa décision d'accepter la réaffectation ou de quitter volontairement son emploi à l'Université. Dans ce dernier cas, elle ou il a le même droit à un avis que si l'offre de réaffectation avait été un avis de mise à pied conformément à 19.3.2.2.

19.3.2.8 L'Employeur peut offrir à la ou au membre en question un poste administratif correspondant à ses qualifications ; ladite offre sera considérée comme une offre de réaffectation à un autre poste. Si la ou le membre l'accepte, ses conditions d'emploi seront régies par les dispositions s'appliquant audit poste.

19.3.2.9 Pendant la période où elles ou ils ont droit de rappel, les membres du personnel enseignant syndiqué avec permanence qui sont mis à pied peuvent participer aux régimes de pension, d'assurance-vie et d'assurance-santé supplémentaire prévus à l'article 40, pourvu qu'elles ou qu'ils prennent auprès du Service des ressources humaines les arrangements en vue de payer les contributions de l'employé à cette fin, et celles de l'Employeur (fixées conformément à 40.1.1.5). Pour ces membres, l'exemption des frais de scolarité aux termes de la section 40.6 et les règles quant aux services de bibliothèque s'appliquent comme si lesdites ou lesdits membres du personnel enseignant étaient encore au service de l'Université d'Ottawa pendant ladite période.

19.3.3

19.3.3.1 Pendant l'année universitaire à la fin de laquelle la ou le membre du personnel enseignant syndiqué aura complété cinq (5) années après avoir été réaffecté ou rappelé aux termes de 19.3.1 et 19.3.2 ci-dessus à un poste dans une unité scolaire autre que celle dont elle ou il relevait au moment de la réaffectation ou la mise à pied, le CPEF :

(a) évaluera si la ou le membre a pu adapter ses qualifications professionnelles aux exigences de son nouveau poste et si, en conséquence, elle ou il continue de répondre aux exigences de l'article 25 relativement à l'octroi de la permanence ;

fifty-five (55) years of age but will not yet have reached the normal retirement date set out in the University of Ottawa Pension Plan. It may order, however, that the Member's salary be frozen if it is established on the basis of an evaluation of their file as required by either 19.3.1 or 19.3.3.1 that they would not meet satisfactorily in the reassigned academic position the requirements of article 25.

*19.3.2.7 If the Member is offered a reassignment to another position, they will be granted a time limit of two (2) months to advise their Dean, in writing, whether they accept the reassignment or decides of their own volition to terminate their employment at the university. In the latter case, they will have the same right to notice as if the offer of reassignment had been a notice of layoff as provided for in 19.3.2.2.

*19.3.2.8 The Employer may elect to offer to the Member concerned an appointment to an administrative position for which they are suited in which case it will be deemed to be an offer of reassignment to another position except that if the Member accepts the appointment to an administrative position, the terms and conditions of employment shall be governed by whatever terms and conditions may from time to time be applicable to that position.

*19.3.2.9 Tenured Faculty Members who are laid off may, during the period in which they have a right of recall, participate in the pension, life insurance, and supplementary health insurance benefits provided under article 40, provided that they make the necessary arrangements with the Human Resources Service for paying the employee contributions for those benefits, as well as the Employer's contribution (determined in accordance with 40.1.1.5). For such Members, the tuition fee exemption provisions of section 40.6 and regulations regarding library services will apply during the period of right of recall as if they were still employed by the University of Ottawa.

19.3.3

*19.3.3.1 In the course of the academic year at the end of which a Faculty Member will have completed five (5) years after being reassigned or recalled, pursuant to 19.3.1 and 19.3.2 above, to a position in an academic unit other than the one with which they were affiliated at the time of reassignment or layoff, the TPC of the faculty:

(a) will evaluate whether the Member has been able to adapt their professional qualifications to meet the demands of the new position and whether, as a result, they continue to fulfill the requirements of article 25 relative to the granting of tenure;

(b) obtiendra à cette fin la recommandation du CPED et de la directrice ou du directeur ;

(c) entreprendra à cette fin les consultations qu'il juge appropriées, auprès des pairs de la ou du membre du personnel enseignant à l'extérieur de l'Université ;

(d) soumettra au Comité mixte, avant le 15 novembre, une recommandation en faveur soit du renouvellement de la permanence, soit de l'annulation de la permanence et du congédiement de la ou du membre à compter du 30 juin suivant.

La décision du Comité mixte sera communiquée à la ou au membre par sa doyenne ou son doyen, par écrit, au plus tard le 31 décembre.

19.3.3.2 La ou le membre du personnel enseignant syndiqué qui se voit refuser la permanence aux termes de 19.3.3.1 a droit à une indemnité de cessation d'emploi conformément à la Loi sur les normes d'emploi, telle qu'elle est modifiée de temps à autre.

19.3.3.3 Les recommandations du CPEF et les décisions du Comité mixte prévues à 19.3.3.1 peuvent faire l'objet d'une lettre de désaccord, ainsi que d'un grief, conformément aux dispositions portant sur les griefs de l'article 13, cependant le grief saute la deuxième étape et passe directement à la troisième étape selon les dispositions de la section 13.6.

(b) in this regard, will obtain the recommendation of the TPC of the department and the Chair;

(c) will undertake, in this regard, whatever consultations it might consider to be appropriate among the peers of the Member chosen from outside the University;

(d) will submit to the Joint Committee, before November 15, a recommendation either in favor of the renewal of tenure, or in favor of the repeal of tenure and the dismissal of the Member as of the following June 30.

The decision of the Joint Committee will be communicated to the Member by their Dean, in writing, no later than December 31.

*19.3.3.2 A Faculty Member who is refused tenure pursuant to 19.3.3.1 shall be entitled to severance pay provided for under the Employment Standards Act as amended from time to time.

*19.3.3.3 The FTPC recommendations and Joint Committee decisions provided for in 19.3.3.1 can be appealed and grieved in accordance with the procedures for grievances described in article 13; however, such grievance shall bypass Step 2 and proceed directly to Step 3 as set out in section 13.6.

ARTICLE 20 Fonctions universitaires – Academic activities

Section 20.1 *Les fonctions – General provisions

Les fonctions d'une ou d'un membre du personnel enseignant incluent, dans des proportions diverses :

(a) des activités d'enseignement ;

(b) des activités savantes se manifestant par la recherche, la création littéraire ou artistique, ou les activités professionnelles ;

(c) des activités reliées au service à la communauté universitaire.

Les activités particulières correspondant à ces trois (3) fonctions sont énumérées dans les trois (3) sections suivantes, étant entendu que ces énumérations ne sont pas exhaustives et ne témoignent pas d'un ordre de priorité.

The functions of a member of the academic staff include, in varying proportions:

(a) teaching activities;

(b) scholarly activities revealed by research, artistic or literary creation, or professional work;

(c) academic service activities.

Specific activities corresponding to those three (3) functions are listed in the next three (3) sections, it being understood that these lists are not exhaustive and are not in order of priority.

Section 20.2 *L'enseignement – Teaching

L'enseignement inclut les activités suivantes :

(a) donner des cours, animer des séminaires, guider des travaux pratiques et des laboratoires, et diriger des projets d'étude individuels ;

(b) préparer et corriger des travaux, des épreuves et des examens ;

(c) diriger les travaux des assistantes et des assistants à l'enseignement, des correctrices et des correcteurs, des démonstratrices et des démonstrateurs en laboratoire ;

(d) superviser, diriger et évaluer les travaux individuels accomplis par les étudiantes et étudiants, par exemple sous forme de thèse ou de mémoire ;

(e) accorder des consultations individuelles en dehors des heures de cours ou de laboratoires ;

(f) participer à l'élaboration de formules pédagogiques, de programmes ou de contenus de cours ;

(g) préparer du matériel didactique, des exercices de laboratoire et des notes de cours pour ses propres étudiantes et étudiants ;

(h) rédiger des manuels ; et

(i) siéger à un jury de thèse à l'Université d'Ottawa.

Toutes autres activités auxquelles la ou le membre se livre pour fins de préparation de ses cours et séminaires, y compris celles entreprises pour assurer que son enseignement est conforme à l'état présent du sujet enseigné, sont considérées comme activités d'enseignement.

Teaching includes the following activities:

(a) giving courses, conducting seminars, guiding tutorials and laboratories, and supervising individual study projects;

(b) preparing and correcting assignments, tests and examinations;

(c) guiding the work of teaching assistants, markers and laboratory instructors;

(d) supervising, guiding and evaluating students' individual work, such as theses and papers;

(e) granting individual consultations outside of class or laboratory time;

(f) participating in the development of teaching methods, programs or course content;

(g) preparing instructional material, laboratory exercises and course notes for the Member's own students;

(h) writing textbooks; and

(i) serving as a thesis examiner at the University of Ottawa.

All other activities in which the Member engages for the purpose of preparing courses and seminars, including those undertaken to ensure that their teaching is in keeping with the current state of the subject taught, are considered teaching activities.

Section 20.3 Les activités savantes – Scholarly activities

20.3.1 Dispositions générales

20.3.1.1 Les activités savantes sont celles qui contribuent :

(a) par la recherche, à l'avancement des connaissances dans une discipline ;

20.3.1 General provisions

*20.3.1.1 Scholarly activities are those which contribute:

(a) through research, to the advancement of knowledge in a discipline;

(b) par la création artistique ou littéraire, à l'avancement des arts et des lettres ;

(c) par divers travaux professionnels, à l'avancement d'une profession ;

(d) par divers travaux professionnels ;

(e) par la mobilisation des connaissances.

À l'avancement du savoir dans les domaines de l'enseignement et de l'apprentissage. Il est entendu que cette liste n'implique pas un ordre de priorité. Il est également entendu que les formes suivantes d'activités savantes ne doivent pas nécessairement être considérées sur un pied d'égalité dans le cadre de chaque discipline. Par exemple :

- l'innovation en enseignement et en apprentissage ;
- la création et l'évaluation de méthodes et de matériel pédagogique et d'apprentissage ;
- la publication d'articles dans des revues savantes sur l'enseignement et l'apprentissage ;
- la rédaction et révision de manuels et autres matériel pédagogique et d'apprentissage (animations, visualisations) ;
- l'organisation et la présentation d'ateliers à des colloques ;
- l'intégration d'outils et de stratégies provenant d'ateliers à l'enseignement et l'apprentissage ;
- la création de sites Web et de séminaires en ligne liés au savoir dans les domaines de l'enseignement et de l'apprentissage ;
- la supervision et le mentorat d'étudiantes et d'étudiants effectuant des projets, des projets de recherches et des projets coop ;
- le mentorat de membres du personnel enseignant à l'université et d'enseignantes et d'enseignants à l'école secondaire ;
- la traduction et la publication des travaux savants ou de création artistique pour l'avancement de l'enseignement et de l'apprentissage ;

(b) through artistic or literary creation, to the advancement of the arts and the letters;

(c) through various professional activities, to the advancement of a profession;

(d) through various professional activities;

(e) through knowledge mobilization.

To the advancement of the scholarship of teaching and learning. This can be done in the following ways, among others. It is understood that this list does not imply an order of priority. It is also understood that the following forms of scholarly activity are not necessarily to be given equal weight and application for each discipline.

- Innovation in teaching and learning
- Creating and evaluating teaching and learning methods and materials
- Publishing articles in journals for the scholarship of teaching and learning
- Writing and reviewing textbooks and related teaching and learning material (animations, visualizations)
- Organizing and presenting at conference workshops
- Incorporating tools and strategies from workshops into teaching and learning
- Creating websites and online seminars related to the scholarship of teaching and learning
- Supervising and mentoring students doing projects, research projects, and coop projects
- Mentoring other teachers, at the university and high school levels
- The translation and publication of scholarly or literary work for the advancement of teaching and learning

- la recherche menée sur les subventions et les contrats de recherche pour l'avancement de l'enseignement et de l'apprentissage ;

- rapports oraux et écrits préparés pour la communauté et pour les institutions gouvernementales pour l'avancement de l'enseignement et de l'apprentissage.

*20.3.1.2 Les activités savantes dont il est question dans la présente convention sont celles dont la forme permet leur évaluation par des pairs et celles qui visent à être communiquées sous une forme ou sous une autre permettant leur évaluation par des pairs.

*20.3.1.3 Il est entendu que l'existence de travaux de recherche, ou de création artistique ou littéraire, ou d'activités professionnelles, ne constitue pas -- en elle-même -- une preuve de la compétence ou du rendement satisfaisant d'une ou d'un membre du personnel enseignant en matière d'activités savantes.

20.3.2 La recherche

*20.3.2.1 La recherche inclut les activités suivantes :

(a) la conception, l'élaboration et l'exécution de projets de recherche, seule ou seul, ou avec d'autres ;

(b) la conception, l'élaboration et l'exécution d'analyse critique des connaissances acquises ;

(c) la présentation des résultats de travaux de recherche ou de critique, ou la participation active, à des congrès scientifiques, des colloques ou des groupes de recherche ;

(d) la rédaction de rapports, d'articles, de chapitres ou de volumes faisant état des résultats de travaux personnels de recherche ou de critique, y compris les travaux publiés en collaboration avec d'autres ;

(e) la direction de thèses de deuxième ou troisième cycle, à la condition que cette direction contribue à l'avancement des connaissances ;

(f) la rédaction de manuels innovateurs, ainsi que l'élaboration de matériels ou de méthodes didactiques innovatrices, susceptibles d'être utilisés par d'autres ;

(g) les travaux effectués sous contrat, à la condition qu'ils contribuent à l'avancement des connaissances et que les résultats en soient accessibles sous une forme permettant leur évaluation par des pairs ;

- Research carried out on research grants and contracts for the advancement of teaching and learning

- Written and oral reports prepared for community and government institutions for the advancement of teaching and learning

20.3.1.2 Scholarly activities referred to in this agreement are those whose form makes peer evaluation possible and those which aim at being communicated in a form permitting peer evaluation.

20.3.1.3 It is understood that the existence of scientific, artistic or literary works, or professional activities is not -- in and of itself -- proof of competence or satisfactory performance in scholarly activities.

20.3.2 Research

20.3.2.1 Research includes the following activities:

(a) conceiving, developing and carrying out research projects, individually or with others;

(b) conceiving, developing and carrying out critical analyses of existing knowledge;

(c) presenting the results of research or critical studies at, or actively participating in, scholarly meetings, colloquia, or research groups;

(d) preparing reports, articles, chapters or books presenting results of the Member's research or critical studies, including works published in collaboration with others;

(e) guiding master's and doctoral theses, provided such guidance contributes to the advancement of knowledge;

(f) preparing innovative textbooks, and developing innovative teaching materials or methods, which may be used by others;

(g) work done under contract, provided it contributes to the advancement of knowledge, and the results are accessible in a form permitting peer evaluation;

(h) l'édition d'une publication savante lorsque les faits montrent que la contribution que la ou le membre y a apportée a dépassé le travail d'édition et a équivalu à une contribution significative à l'avancement des connaissances ;

(i) recherche effectuée à l'aide des connaissances traditionnelles/autochtones et l'application ou la diffusion de ces recherches en général, ou en particulier par le biais de l'engagement avec les communautés autochtones.

*20.3.2.2 Les divers travaux reliés à la préparation immédiate et normale des cours ne sont pas considérés, au sens de la présente convention, comme des activités de recherche.

***20.3.3** **La création artistique ou littéraire** La création artistique ou littéraire inclut les activités suivantes :

(a) la production d'œuvres ou de formes d'expression originales ;

(b) la conception, l'élaboration et l'exécution pour publication de projets artistiques ou de critique littéraire.

***20.3.4** **Les activités professionnelles** Les activités professionnelles incluent :

(a) les contributions à l'exercice de la profession allant au-delà de celles normalement requises d'une praticienne ou d'un praticien qui ne serait pas membre du personnel enseignant d'université ;

(b) des contributions de valeur à l'avancement de la profession elle-même.

20.3.5 La mobilisation des connaissances est une expression générique qui englobe un large éventail d'activités liées à la production et à l'utilisation des résultats de la recherche, notamment la synthèse, la diffusion, le transfert, les échanges de connaissances, la création et la production conjointe par les chercheuses ou chercheurs et par celles ou ceux qui utilisent des connaissances, à la fois dans le milieu universitaire et au-delà du milieu universitaire.

Section 20.4 Le service à la communauté universitaire – *Academic service

Le service à la communauté universitaire inclut des activités spécifiques telles que :

(a) accomplir des tâches administratives comme la direction d'un département ou la coordination d'un programme d'études ;

(h) editing of a scholarly publication, where there is evidence that the Member's work extends beyond customary editorial duties and includes a significant contribution to the advancement of knowledge;

(i) research carried out using traditional/Indigenous knowledge and the practical applications or dissemination of such research generally, or specifically through engagement with Indigenous communities.

20.3.2.2 Any work related to the immediate and normal preparation of courses is not considered part of research activities, in the sense of this collective agreement.

20.3.3 **Artistic or literary creation** Artistic or literary creation includes the following activities:

(a) producing original works or forms of expression;

(b) conceiving, developing and carrying out for publication artistic projects or literary criticism.

20.3.4 **Professional activities** Professional activities include:

(a) making contributions to the practice of a profession beyond those normally required of a practitioner who is not a university Professor;

(b) making valuable contributions to the advancement of the profession itself.

***20.3.5** Knowledge mobilization is an umbrella term encompassing a wide range of activities relating to the production and use of research results, including knowledge synthesis, dissemination, transfer, exchange, and co-creation or co-production by researchers and knowledge users both within and beyond academia.

Academic service activities include specific activities such as the following:

(a) administrative activities such as chairing a department, or coordinating a program of studies;

(b) participer aux travaux des comités d'un département, d'une faculté ou de l'Université ou contribuer autrement à assurer le bon fonctionnement de l'Université d'Ottawa ou de l'une de ses parties constituantes ;

(c) participer au bon fonctionnement de l'Association en étant une des officières ou un des officiers de l'Association ou une ou un membre de son conseil d'administration, ou en participant aux travaux d'un de ses comités ou d'une de ses parties constituantes ;

(d) contribuer à assurer le bon fonctionnement de l'AUCC, de l'ACPU ou de l'UAPUO en faisant partie de leurs organismes de direction ou en participant aux travaux d'un de leurs comités ;

(e) conseiller les étudiantes et les étudiants ;

(f) présider un jury de thèse à l'Université d'Ottawa ou siéger à un jury de thèse ou diriger une thèse ailleurs ;

(g) évaluer des manuscrits soumis aux publications savantes ;

(h) participer à l'édition de publications savantes ;

(i) collaborer à la bonne marche de sociétés savantes ou professionnelles en étant membre de leurs organismes de direction ou en participant aux travaux de leurs comités ;

(j) collaborer à la bonne marche d'organismes qui accordent des subventions ou qui font des évaluations, par exemple les IRSC, le CRSHC, le CRSNG et le CAQUO, à titre d'examinatrice ou d'examinateur ou de membre d'un comité ;

(k) prendre part à des projets communautaires liés au rôle de l'Université, qui peuvent inclure des projets qui font progresser les questions d'équité, de diversité, d'inclusion et d'autochtonisation, les fonctions officielles et cérémoniales dans les organisations professionnelles et le travail avec et au sein des communautés autochtones.

(b) participating in the work of committees of a department, a faculty, or the university, or otherwise contributing to the effective operation of the University of Ottawa or one of its constituent parts;

(c) contributing to the effective operation of the Association by serving as an officer of the Association or on its Board of Directors, or participating in the work of one of its committees or constituent parts;

(d) contributing to the effective operation of AUCC, CAUT or OCUFA by serving on their governing bodies or participating in the work of their committees;

(e) counselling or advising students;

(f) serving as chair of a thesis committee at the University of Ottawa or thesis examiner or supervisor elsewhere;

(g) refereeing submissions to scholarly publications;

(h) editing scholarly publications;

(i) contributing to the effective operation of learned or professional societies by serving on their governing bodies or participating in the work of their committees;

(j) contributing to the effective operation of granting agencies or evaluation organizations, such as CIHR, SSHRC, NSERC or OUCQA, as examiner or committee member;

(k) contributing to community projects which are related to the role of the university, which may include those advancing issues of equity, diversity, inclusion and Indigenization, official and ceremonial functions in professional organizations and work with and within Indigenous communities.

Section 20.5 Fonctions de bibliothécaires – Librarian activities

20.5.1 **Les activités professionnelles** Les *activités professionnelles* d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué sont les activités décrites à la description de tâches de la ou du membre établie conformément à 22.3.2.4 combinées aux buts et aux objectifs établis annuellement conformément à

***20.5.1** **Professional activities** A Librarian Member's *professional activities* shall be those described in the Member's job description, established in accordance with 22.3.2.4 together with the goals and objectives established annually in accordance with 23.5.2.1. The professional activities of a Member may include, but are not limited to:

23.5.2.1. Les activités professionnelles d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué peuvent comprendre les tâches suivantes sans s'y limiter :

(a) fournir des services de référence – en l'occurrence des consultations et de l'aide professionnelles – pour l'utilisation de ressources documentaires, conseiller la communauté universitaire sur les ressources de recherche et l'acquisition de compétences en méthodologie de recherche, et enseigner et élaborer des ressources pédagogiques;

(b) élaborer, créer, gérer et évaluer des collections de bibliothèques et des systèmes de recherche, élaborer des politiques connexes, effectuer des recommandations d'experte ou d'expert sur les droits d'accès et les licences et gérer les budgets alloués;

(c) mettre au point des infrastructures et des technologies d'accès pour assurer la viabilité à long terme des ressources (y compris des données) et l'efficacité de la recherche, de la citation, du partage, de la réutilisation et de la conservation de ces ressources;

(d) assurer l'accès aux collections et leur vérification (métadonnées, catalogage original, contrôle de la qualité du catalogage dérivé, recherches évoluées, élaboration et surveillance des normes internes et du contrôle d'autorité);

(e) liaison et communication avec le corps professoral : contribuer aux recherches et aux activités savantes, et travailler en collaboration avec les membres de la communauté universitaire.

(f) **Les activités administratives**

(i) la direction d'un service, d'un département ou d'une bibliothèque ;

(ii) la supervision de membres du personnel ;

(iii) la gestion de projets, d'activités, de services ou de budgets ;

(iv) la coordination d'une activité spécifique au sein d'un service ou d'un département, d'une bibliothèque; la responsabilité des politiques et des méthodes administratives ;

(v) la présidence d'un comité ou d'une entité semblable.

Les postes administratifs importants sont définis comme étant la direction d'un département, d'un service ou d'une bibliothèque et comportent les fonctions suivantes : la supervision de membres du personnel, la gestion

(a) professional consultation and assistance in the use of information resources through reference services; guidance to the university community in the development of skills in research methodology and research resources; teaching and creating educational resources;

(b) developing, creating, managing and assessing library collections and discovery systems and developing related policies; making expert recommendations regarding access rights and licenses; and overseeing allocated budgets;

(c) developing access infrastructure and technologies to ensure long term viability of resources (including data) and effective resource discovery, citation, sharing, reuse and preservation;

(d) ensuring access to, and controlling of, the collections (metadata, original cataloguing, quality control of derived cataloguing, advanced searching, development and monitoring of internal standards and authority control);

(e) faculty outreach and liaison: supporting research and scholarly activities; working with other members of the university community.

(f) **Administrative activities** include but are not limited to:

(i) direction of a service, department or library;

(ii) supervision of employees;

(iii) management of a project, activities, services or budgets;

(iv) coordination of a specific activity within a service or department, library, or the Library; responsibility for policies and procedures;

(v) chairing of a committee or similar entity.

Major administrative positions shall be defined as the direction of a department, service, or library, which include: the supervision of employees, the management of activities, services and budgets, and responsibility for procedures and policies.

d'activités, de services et de budgets, et la responsabilité des méthodes et règlements.

Toute autre activité dans laquelle une ou un membre s'engage pour préparer ou mener chacune des activités mentionnées ci-dessus ou d'autres connexes est jugée être une activité professionnelle.

Le cas échéant, des composantes distinctes d'une même activité peuvent être déclarées séparément dans différentes catégories, afin de refléter des contributions significatives dans plus d'une catégorie.

20.5.2 **Activités savantes** Les activités savantes d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué sont celles qui contribuent

(a) par des activités de recherche, à l'avancement des connaissances dans son domaine de spécialisation ;

(i) la conception, l'élaboration et l'exécution de projets de recherche, seul ou avec d'autres;

(ii) la conception, l'élaboration et l'exécution d'analyses critiques ou novatrices des connaissances acquises, y compris des analyses bibliographiques;

(iii) la présentation des résultats de travaux de recherche ou de critique à des congrès scientifiques, des colloques ou des groupes de recherche, ou la participation active à de tels rassemblements;

(iv) la rédaction de rapports, d'articles, de chapitres ou de volumes faisant état de résultats de travaux personnels de recherche ou de critiques, y compris les travaux publiés en collaboration avec d'autres;

(v) des études théoriques menant à un diplôme d'études postsecondaires (y compris un diplôme d'études plus poussées que les titres de compétence déjà en main), un grade ou un certificat dans un champ associé à la spécialisation de la ou du bibliothécaire;

(vi) les travaux effectués sous contrat, à la condition qu'ils contribuent à l'avancement des connaissances et que les résultats soient accessibles sous une forme permettant leur évaluation par des pairs;

(vii) l'édition d'une publication savante lorsque les faits montrent que la contribution de la ou du membre a dépassé le travail d'édition et a équivalu à une contribution importante à l'avancement des connaissances;

All other activities in which the Member engages for the purpose of preparation or fulfilling each of the above activities or related, are considered professional activities.

When appropriate, distinct components of a single activity may be reported separately in different categories, to reflect significant contributions in more than one category

***20.5.2** **Scholarly activities** A Librarian Member's scholarly activities are those which contribute:

(a) through research activities to the advancement of knowledge in their area of specialization:

(i) conceiving, developing and carrying out research projects, individually or with others;

(ii) conceiving, developing and carrying out critical or innovative analyses of existing knowledge, including bibliographic analyses;

(iii) presenting the results of research or critical studies at, or actively participating in scholarly meetings, colloquia, or research groups;

(iv) preparing reports, articles, chapters or books presenting results of the Member's research or critical studies, including works published in collaboration with others;

(v) academic study leading to a post-secondary degree (including advanced degrees beyond the qualifications previously held), diploma, certificate in a field relevant to the Member's area of specialization;

(vi) work done under contract, provided it contributes to the advancement of knowledge, and the results are accessible in a form permitting peer evaluation;

(vii) editing of a scholarly publication, where there is evidence that the Member's work extends beyond customary editorial duties and includes a significant contribution to the advancement of knowledge;

(viii) l'évaluation de manuscrits soumis aux publications savantes ou professionnelles;

(ix) l'élaboration de nouvelles applications électroniques (p. ex. outils ou systèmes) qui améliorent les activités à la bibliothèque, comme la recherche documentaire ou la formation à la maîtrise de l'information;

(x) recherche effectuée à l'aide des connaissances traditionnelles/autochtones et l'application ou la diffusion de ces recherches en général, ou en particulier par le biais de l'engagement avec les communautés autochtones.

(b) par la création artistique ou littéraire, à l'avancement des arts et des lettres ;

(i) la production d'œuvres ou de formes d'expression originales;

(ii) la conception, l'élaboration et l'exécution pour des publications de projets artistiques ou de critiques littéraires;

(c) par diverses activités de perfectionnement professionnel, à l'avancement de la profession de bibliothécaire :

(i) les contributions à l'exercice de la profession allant au-delà de l'accomplissement journalier des activités professionnelles décrites dans la description de tâches de la ou du bibliothécaire. Elles incluent, sans y être limitées : (a) l'élaboration et le développement de méthodes et de moyens didactiques innovateurs pour usage au sein du réseau des bibliothèques ou de la profession ; (b) la réussite d'un stage d'au moins six (6) semaines qui profite au réseau des bibliothèques ou à la profession.

(ii) des contributions de valeur à l'avancement de la profession elle-même en représentant la communauté professionnelle, individuellement ou avec d'autres, présenter des exposés, des breffages ou des propositions à des organismes externes.

(d) par la mobilisation des connaissances. La mobilisation des connaissances est une expression générique qui englobe un large éventail d'activités liées à la production et à l'utilisation des résultats de la recherche, notamment la synthèse, la diffusion, le transfert, les échanges de connaissances, la création et la production conjointe par les chercheuses et par les chercheurs et par celles et ceux qui utilisent ces connaissances, à la fois dans le milieu universitaire et au-delà du milieu universitaire.

(viii) refereeing submissions to scholarly or professional publications;

(ix) developing new electronic applications (e.g. tools or systems) that improve library activities such as information literacy training or information retrieval;

(x) research carried out using traditional/Indigenous knowledge and the practical applications or dissemination of such research generally, or specifically through engagement with Indigenous communities.

(b) through artistic/literary creation to the advancement of the arts and letters;

(i) producing original works or forms of expression;

(ii) conceiving, developing and carrying out for publication artistic projects or literary criticism.

(c) through various professional development activities to the advancement of the library profession.

(i) making contributions to the practice of a profession beyond the immediate, day-to-day fulfillment of professional activities as defined in the Librarian's job description. These include, but are not limited to: (a) writing or developing innovative teaching methods and materials for use within the Library or in the library profession; and (b) successful completion of an internship of not less than six (6) weeks which is of benefit to the Library or the profession;

(ii) making valuable contributions to the advancement of the profession itself by representing the professional community, individually or with others, making presentations, briefings or proposals to external organizations

(d) through knowledge mobilization. Knowledge mobilization is an umbrella term encompassing a wide range of activities relating to the production and use of research results, including knowledge synthesis, dissemination, transfer, exchange, and co-creation or co-production by researchers and knowledge users both within and beyond academia.

Les points ci-dessus supposent l'acquisition cumulative de connaissances tout au long de la carrière de bibliothécaire.

20.5.2.1 En ce qui a trait aux bibliothécaires, les activités savantes dont il est question dans la présente convention sont celles dont la forme permet leur évaluation par des pairs et celles qui visent à être communiquées sous une forme permettant une telle évaluation.

20.5.2.2 Il est entendu que l'existence de travaux d'érudition, de création artistique ou littéraire ou d'activités de perfectionnement professionnel peut ne pas constituer – en elle-même – une preuve de compétence ou de rendement satisfaisant d'une ou d'un bibliothécaire en matière d'activités savantes.

20.5.3 **Le service à la communauté universitaire** Les services à la communauté universitaire d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué incluent, sans y être limités :

(a) participer aux travaux des comités, des groupes d'étude ou de tout autre groupe semblable de la bibliothèque ou de l'Université, ou de consortiums connexes, ou collaborer à la bonne marche de l'Université d'Ottawa ou de l'une de ses parties constituantes. Il est entendu que le travail entrepris dans le cadre de la description de poste de la ou du bibliothécaire constitue une activité professionnelle aux termes de 20.5.1 ;

(b) participer au bon fonctionnement de l'Association en étant une de ces officières ou un de ses officiers ou une ou un membre de son Conseil d'administration, ou en participant aux travaux d'un de ses comités ou d'une de ses parties constituantes ;

(c) contribuer à assurer le bon fonctionnement de l'AUCC, de l'ACPPU ou de l'UAPUO en faisant partie de leurs organismes de direction ou en participant aux travaux d'un de leurs comités ;

(d) participer à des activités à l'extérieur de la Bibliothèque, comme collaborer au bon fonctionnement d'associations professionnelles, de sociétés savantes ou professionnelles en étant membre de leurs organismes de direction ou en participant aux travaux de leurs comités;

(e) participer à l'édition de publications savantes ou professionnelles ;

(f) prendre part aux travaux communautaires, tels que l'avancement des questions d'équité, de diversité et d'inclusion, liés au rôle de la bibliothèque ou de l'Université.

The above assumes a cumulative level of knowledge through a Librarian's career.

*20.5.2.1 Scholarly activities referred to in this agreement for Librarians are those whose form makes peer evaluation possible and those which aim at being communicated in a form permitting peer evaluation.

*20.5.2.2 It is understood that the existence of scholarly, artistic or literary works, or professional development activities may not be – in and of itself – proof of competence or satisfactory performance in scholarly activities.

***20.5.3** **Academic service activities** A Librarian Member's academic service activities include, but are not limited to:

(a) participating in the work of committees, working groups, and any equivalent groups of the Library or the University, or related consortia, or otherwise contributing to the effective operation of the University of Ottawa or one of its constituent parts. It is understood that work undertaken as part of the Member's job description is a professional activity under 20.5.1;

(b) contributing to the effective operation of the Association by serving as an officer of the Association or on its Board of Directors, or participating in the work of one of its committees or constituent parts;

(c) contributing to the effective operation of AUCC, CAUT or OCUFA by serving on their governing bodies or participating in the work of their committees;

(d) participating in professional activities outside the Library, such as contributing to the effective operation of professional associations, learned or professional societies, by serving on their governing bodies or by participating in the work of their committees;

(e) editing scholarly or professional publications;

(f) contributing to community projects, such as those advancing issues of equity, diversity and inclusion, which are related to the role of the Library or University.

Section 20.6 Membres du personnel enseignant de langue – Language Teachers

***20.6.1** **Dispositions générales** Les fonctions d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue incluent dans des proportions diverses des activités d'enseignement, des activités savantes et des activités reliées au service à la communauté universitaire. Les dispositions de l'article 20 s'appliquent aux membres du personnel enseignant de langue *mutatis mutandis*.

20.6.2 **Enseignement**

*20.6.2.1 Les activités d'enseignement de la ou du membre du personnel enseignant de langue comprennent les activités énumérées à la section 20.2 de la présente convention. D'une façon particulière, et sans que le présent alinéa ne soit limitatif, l'enseignement de la langue comprend la participation active au classement des étudiantes et étudiants, la préparation de matériel didactique pour la classe ou le laboratoire de langues, la préparation et la surveillance d'examens, la participation à des activités de perfectionnement professionnel, la préparation et la surveillance des tests de langue, la participation aux activités d'inscription des étudiantes et étudiants.

*20.6.2.2 **Activités savantes** Les activités savantes de la ou du membre du personnel enseignant de langue peuvent inclure, sans y être limitées, les fonctions énumérées à 20.3.2. Dans l'évaluation des activités savantes de la ou du membre du personnel enseignant de langue, et plus particulièrement pour les membres du personnel enseignant de langue III et IV, on tiendra compte, en plus du concept traditionnel de la recherche, des points suivants :

(a) la fréquence des invitations pour l'organisation et la tenue d'ateliers et de séminaires pédagogiques provenant d'éducatrices et d'éducateurs ;

(b) la préparation ou la réalisation de nouveau matériel didactique de bonne qualité ;

(c) la participation clairement identifiable à des programmes pédagogiques innovateurs ;

(d) l'élaboration d'instruments de mesure ;

(e) la participation clairement identifiable à des projets de recherche dans l'enseignement ou dans l'apprentissage des langues.

20.6.3 **Le service à la communauté universitaire** Les services à la communauté universitaire d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue peuvent inclure n'importe laquelle des activités décrites à la section 20.4, mais ne s'y

20.6.1 **General provisions** The functions of a Language Teacher include, in varying proportions, teaching activities, scholarly activities, and academic service activities. The provisions of article 20 apply to Language Teachers, *mutatis mutandis*.

20.6.2 **Teaching**

20.6.2.1 Teaching activities of a Language Teacher include those listed in section 20.2 of this agreement. In particular, and without this clause being exhaustive, the teaching of languages includes the active participation in the classification of students, preparation of instructional material for language classes or laboratories, participation in professional development activities, preparation and supervision of examinations, preparation and supervision of language tests, participation in student registration activities.

20.6.2.2 **Scholarly activities** A Language Teacher's scholarly activities may include, without being limited thereto, the duties listed in 20.3.2. For the evaluation of a Language Teacher's scholarly activities, in particular for Language Teachers III and IV, the following points shall be taken into account, in addition to the traditional concept of research:

(a) the frequency of invitations, by educators, to organize and lead workshops and pedagogical seminars;

(b) the preparation or production of new instructional material of good quality;

(c) clearly identifiable participation in innovative instructional programs;

(d) the development of assessment instruments;

(e) clearly identifiable participation in research projects in the teaching or learning of languages.

***20.6.3** **Academic service** A Language Teacher's academic service activities may include, but are not limited to, any of the activities described in section 20.4.

limitent pas. Pour ce qui est des activités mentionnées à 20.4(k), il est entendu que les contributions en question sont liées à l'expertise professionnelle de la ou du membre.

With respect to those activities referred to in 20.4(k), it is understood that the contributions in question are related to the Member's professional expertise.

Section 20.7 Fonctions de conseillère ou de conseiller – Counsellor activities

20.7.1 **Les activités professionnelles** Les activités professionnelles d'une conseillère ou d'un conseiller incluent, sans y être limitées :

(a) le counselling individuel -- personnel, scolaire, ou professionnel -- comprenant des activités telles que les entrevues avec des clientes et des clients, le diagnostic et la clarification des besoins des clientes et des clients au moyen de techniques appropriées, le choix du plan de soins et d'intervention et son application, ainsi que l'enregistrement et l'analyse des renseignements de base sur le cas ;

(b) le counselling de groupe -- personnel, scolaire, ou professionnel -- comprenant des activités telles que la mise sur pied de programmes pour des groupes, la sélection et la préparation des groupes, la formation et la direction de groupes ;

(c) le développement et le maintien de sa compétence professionnelle et de son efficacité en tant que conseillère ou conseiller, y compris le maintien à jour de ses connaissances dans ses domaines d'expertise ;

(d) la formation et la fourniture de services professionnels, dans des domaines relevant de l'expertise particulière de la conseillère ou du conseiller, à des personnes ou des groupes au sein de l'Université d'Ottawa.

***20.7.1** **Professional activities** A Counsellor Member's professional activities include, but are not limited to, the following:

(a) personal, educational or career counselling of individuals, including activities such as interviewing clients, the diagnosis and clarification of clients' needs using appropriate techniques, the selection of remedial and intervention procedures and their application, and the recording and analysis of essential case information;

(b) personal, educational or career counselling of groups, including activities such as the development of group programs, the selection and preparation of groups, the training of groups and the leading of groups;

(c) the development and maintenance of the Member's professional competence and effectiveness as a Counsellor, including keeping up-to-date in their areas of professional competence;

(d) training and providing consultation services to persons or groups in the University of Ottawa community, in matters related to the Member's professional counselling expertise.

20.7.2 **Activités savantes**

20.7.2.1 Les activités savantes d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué sont celles qui contribuent à l'avancement des connaissances dans son domaine particulier d'expertise ou à l'avancement de sa profession. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les activités savantes des conseillères syndiquées et des conseillers syndiqués se rapportent essentiellement à des questions pratiques ou cliniques. Elles ont pour objets principaux :

(a) une meilleure compréhension des besoins, des problèmes et des caractéristiques des étudiantes et étudiants de l'Université d'Ottawa, ou de l'Université d'Ottawa ou d'une ou l'autre de ses parties constituantes, ainsi que de l'interdépendance possible entre ces besoins, ces problèmes et ces caractéristiques ;

20.7.2 **Scholarly activities**

*20.7.2.1 A Counsellor Member's scholarly activities are those which contribute to the advancement of knowledge in their area of expertise or to the advancement of their profession. Without limiting the generality of the foregoing, the scholarly activities of Counsellor Members shall be primarily concerned with practical or clinical considerations. A Counsellor Member's scholarly activities shall have among their primary objectives one or more of the following:

(a) the increased understanding of the needs, problems and characteristics of University of Ottawa students, or of the University of Ottawa or some of its constituent parts, and the possible interaction of such needs, problems and characteristics;

(b) l'amélioration des services offerts par le Service de counselling et de développement personnel ;

(c) l'accroissement de la connaissance et de la compréhension du counselling et de son influence sur le développement de l'étudiante ou de l'étudiant.

20.7.2.2 Les activités savantes d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué incluent, sans y être limitées :

(a) les fonctions décrites à 20.3.2.1(a), (b), (c), (d), (g) ;

(b) l'élaboration et le développement de méthodes, d'instruments, de techniques et de procédés de counselling destinés aux conseillères professionnelles et aux conseillers professionnels travaillant à l'intérieur ou à l'extérieur du Service de counselling et de développement personnel ;

(c) l'étude des résultats, des méthodes, des techniques et des procédés de counselling ;

(d) la formation et la supervision d'étudiantes diplômées et d'étudiants diplômés dans une sphère d'activité reliée à l'expertise professionnelle de la conseillère ou du conseiller.

20.7.3 **Le service à la communauté universitaire** Les services à la communauté universitaire d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué incluent, sans y être limités :

(a) les activités décrites à 20.4(c), (d), (f), (h), (i) et (k) ;

(b) les tâches administratives au Service de counselling et de développement personnel ;

(c) la participation aux travaux des comités du Service de counselling et de développement personnel, d'un département, d'une faculté ou de l'Université, ou bien à la bonne marche de l'Université ou de l'une de ses parties constituantes ;

(d) la mise à la disposition de personnes ou de groupes de l'Université d'Ottawa de l'expertise particulière de la conseillère ou du conseiller au-delà de ce qui est prévu à la charge de travail de la conseillère ou du conseiller.

Pour ce qui est des activités mentionnées à 20.4(k), il est entendu que les contributions en question sont liées à l'expertise professionnelle de la ou du membre et que celle-ci ou celui-ci ne reçoit en retour qu'une rémunération symbolique, le cas échéant.

(b) the improvement of services rendered by the Counselling and Personal Development Service;

(c) the increase of knowledge and understanding of counselling and of the influence of counselling programs on student development.

*20.7.2.2 A Counsellor Member's scholarly activities may include, but are not limited to, any of the following:

(a) the activities described in 20.3.2.1(a), (b), (c), (d), (g);

(b) writing and developing innovative counselling methods, instruments, techniques or procedures for use by professional Counsellors within or outside of the Counselling and Personal Development Service;

(c) studies of counselling outcomes, methods, techniques and procedures;

(d) the training and supervision of graduate students in an area related to the Member's professional competence.

***20.7.3** **Academic service activities** A Counsellor Member's academic service activities may include, but are not limited to, any of the following:

(a) the activities described in 20.4(c), (d), (f), (h), (i), and (k);

(b) administrative activities in the Counselling and Personal Development Service;

(c) participating in the work of committees of the Counselling and Personal Development Service, a department, a faculty, or the university, or otherwise contributing to the effective operation of the university or one of its constituent parts;

(d) serving the University of Ottawa community by making available their expertise to persons or groups within the university community in a manner which is outside the scope of the Counsellor Member's assigned duties.

With respect to activities referred to in 20.4(k), it is understood that the contributions in question are related to the Member's professional expertise and that the Member receives only token remuneration for them, if any.

ARTICLE 21 Droits et responsabilités – Rights and responsibilities

Section 21.1 Membres du personnel enseignant syndiqué – Faculty members

21.1.1 Chaque membre du personnel enseignant syndiqué a le droit et la responsabilité de consacrer une portion raisonnable de son temps :

(a) au développement et au maintien de ses compétences et de son efficacité en tant qu'enseignante ou qu'enseignant et à s'assurer que son enseignement reflète bien l'état actuel de sa discipline ;

(b) à des activités savantes visant l'avancement des connaissances, des arts ou de la littérature, ou d'une profession ;

(c) à des activités de service à la communauté universitaire.

21.1.2 Chaque membre du personnel enseignant syndiqué a le droit et la responsabilité :

(a) de prendre des mesures raisonnables pour encourager et maintenir un milieu d'apprentissage productif et ordonné dans les cours qui lui sont assignés ;

(b) d'organiser le contenu du cours ainsi que les activités de classe ou de laboratoire et d'employer les méthodes et le matériel didactique, y compris les manuels, pour les cours qui lui sont assignés, d'une manière appropriée au cours et compatible avec les normes universitaires pertinentes et avec les descriptions de cours approuvées par le Sénat, étant entendu que dans les cours à plusieurs sections la directrice ou le directeur et l'assemblée départementale peuvent choisir conjointement un matériel didactique commun, y compris les manuels, lorsqu'il peut être démontré que ce choix est justifié par des motifs scolaires valables et qu'il n'impose pas d'uniformité idéologique aux membres concernées ou concernés ;

(c) d'évaluer objectivement le rendement des étudiantes et des étudiants, et ce d'une manière conforme aux exigences du cours et compatible avec les normes universitaires pertinentes et les barèmes de notes approuvés par le Sénat, étant entendu que les règles de fonctionnement adoptées par un conseil de faculté et approuvées par le Sénat doivent aussi être respectées.

21.1.3 Une ou un membre du personnel enseignant syndiqué :

(a) conformément à la description de cours adoptée par le Sénat, enseigne les cours qui lui sont assignés le jour, aux heures et aux endroits désignés par l'autorité compétente, à moins qu'ils ne soient changés d'un commun accord

***21.1.1** Every Faculty Member shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of their time:

(a) to developing and maintaining their competence and effectiveness as a teacher and to ensuring that their teaching reflects the current state of knowledge;

(b) to scholarly activities directed to the advancement of knowledge, arts or literature, or a profession;

(c) to academic service activities.

***21.1.2** Every Faculty Member shall have the right and responsibility:

(a) to adopt reasonable means to foster and maintain a productive and orderly learning environment in the courses assigned to them;

(b) to organize course content and classroom or laboratory activities and employ methodology and didactic material, including textbooks, for the courses assigned to them, in a manner appropriate to the course and consistent with relevant academic standards and course descriptions approved by Senate, it being understood that in the case of multi-section courses the chair and the departmental assembly may jointly choose common didactic materials, including textbooks, where it can be shown that this choice is justified by valid academic reasons and does not impose ideological conformity on the Members concerned;

(c) to evaluate students' performance objectively in a manner appropriate to the course, consistent with relevant academic standards and marking scales approved by Senate, it being understood that any procedural rules adopted by a faculty council and approved by Senate must also be observed.

***21.1.3** A Faculty Member shall:

(a) in accordance with the course description as adopted by Senate, teach the courses assigned to them on the date, at the times, and in the places

entre la ou le membre et la doyenne ou le doyen, ou sa déléguée ou son délégué ;

(b) fixe un horaire raisonnable et régulier d'heures de bureau durant lesquelles les étudiantes et les étudiants pourront la ou le consulter, et elle ou il affiche ledit horaire à la porte de son bureau et le communique aux étudiantes et aux étudiants et à sa directrice ou son directeur ;

(c) fait part aux étudiantes et aux étudiants, au début du cours, des exigences du cours, des méthodes d'enseignement et d'évaluation, ainsi que du genre et du calendrier des devoirs, travaux, et épreuves ;

(d) ne fixe pas d'examens finaux en dehors de la période réservée à cette fin par l'autorité compétente ;

(e) surveille les examens de fin de session (sauf les examens dits "à domicile") pour les cours qu'elle ou qu'il enseigne, à moins que l'autorité compétente ne prenne ou n'autorise d'autres arrangements ;

(f) observe les méthodes administratives et les échéances nécessaires au fonctionnement ordonné de l'Université, pourvu que ces méthodes et échéances aient été proclamées par l'autorité compétente et communiquées aux membres ;

(g) soumet les notes finales des étudiantes et des étudiants aussitôt que possible et au plus tard dix (10) jours ouvrables après l'examen final ou supplémentaire, à moins que la doyenne ou le doyen ou sa déléguée ou son délégué n'ait accordé un plus long délai ;

(h) ne manque, annule, termine, ou reporte -- sans raison valable -- aucune activité d'enseignement prévue à l'horaire et, si un tel changement a lieu, en fait part à la doyenne ou au doyen ou sa déléguée ou son délégué aussitôt ou aussi longtemps à l'avance que possible.

designated by the competent authority, except where changed by mutual agreement of the Member and their Dean or the Dean's delegate;

(b) determine a reasonable number of regularly scheduled office hours when they will be available to students for consultation, post these at their office door, and communicate them to the students and to their chair;

(c) inform their students, at the beginning of a course, regarding course requirements, instructional and evaluation methods, and the nature and timing of assignments, projects and examinations;

(d) not schedule final examinations outside the period designated for that purpose by the appropriate authority;

(e) proctor end-of-term examinations (other than so-called take-home examinations) for courses taught by the Member, unless other arrangements are either authorized or made by the appropriate authority;

(f) comply with administrative procedures and deadlines as may be necessary for the well-ordered operation of the university, provided that these procedures and deadlines have been promulgated by the appropriate authority and communicated to Members;

(g) submit students' final course marks as soon as possible but in no case later than ten (10) working days after the final or supplemental examination, except where the Dean or the Dean's delegate consents to a longer period of time;

(h) not miss, cancel, terminate, or reschedule any scheduled teaching activity without good cause and, where such changes occur, shall notify the Dean or their delegate as soon, or as far in advance, as possible.

Section 21.2 Bibliothécaires – Librarians

21.2.1 Chaque bibliothécaire syndiquée ou bibliothécaire syndiqué a le droit et la responsabilité :

(a) d'exécuter les fonctions de son poste comme elles sont décrites dans sa description de tâches ;

***21.2.1** Every Librarian Member shall have the right and responsibility:

(a) to carry out the duties and responsibilities of their position as described in that Member's job description;

(b) de collaborer à la bonne marche des unités de la bibliothèque auxquelles elle ou il est rattaché en faisant part de ses opinions à sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat, à la ou au responsable de l'unité administrative appropriée ou à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université ;

(c) de faire partie des comités de pairs et des comités consultatifs de la bibliothèque conformément aux dispositions de la présente convention ;

(d) d'agir conformément aux normes d'impartialité et d'éthique professionnelle, et sans discrimination, dans ses rapports avec les usagers des bibliothèques, et d'y encourager le libre échange des idées ;

(e) de respecter les principes de la confidentialité d'une façon appropriée à l'exécution de ses fonctions professionnelles ;

(f) de prendre des mesures raisonnables pour maintenir un milieu productif et ordonné dans la bibliothèque de manière à favoriser l'acquisition de connaissances ainsi que l'accomplissement de travaux de recherches et d'autres travaux savants ;

(g) de consacrer une partie raisonnable de son temps au développement et au maintien de ses compétences et de son efficacité en tant que bibliothécaire professionnelle ou bibliothécaire professionnel.

21.2.2 Il est entendu que la bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué n'est pas tenu d'exécuter des activités savantes ou administratives ou d'assurer des services à la communauté universitaire qui ne sont pas mentionnés explicitement dans sa description de tâches et que ses tâches principales sont celles qui y sont décrites. Toutefois, chaque membre a le droit de consacrer une partie raisonnable de ses heures de travail normales :

(a) à des activités de service à la communauté universitaire du genre de celles énoncées à 20.5.3, étant entendu que la ou le bibliothécaire en chef de l'Université en sera informé ;

(b) à des activités savantes du genre de celles décrites à 20.5.2, étant entendu que la ou le bibliothécaire en chef de l'Université en sera informé.

Lorsque des membres consacrent une partie de leurs heures de travail à des activités savantes ou à des activités de service à la communauté universitaire, il est entendu qu'il sera tenu compte de leur rendement dans ces activités au moment de la revue annuelle.

(b) to participate in the effective operation of the Library units to which they are attached by making their views known to their immediate supervisor, the head of the relevant administrative unit or the University Librarian;

(c) to serve on Library peer committees and advisory committees in accordance with the provisions of this agreement;

(d) to act fairly, ethically and without discrimination, and foster a free exchange of ideas, in their dealings with users of library services;

(e) to respect principles of confidentiality in a manner consistent with the performance of their professional duties;

(f) to adopt reasonable means to maintain a productive and orderly environment in the library, conducive to learning and the conduct of research and other scholarly activities;

(g) to devote a reasonable proportion of their time to developing and maintaining their competence and effectiveness as a professional Librarian.

***21.2.2** It is understood that a Librarian Member shall not be required or obliged to engage in scholarly, administrative or academic service activities which are not specifically mentioned in their job description and that the principal functions of a Librarian are the ones mentioned in their job description. However, every Member shall have the right to devote a reasonable proportion of their scheduled working hours to:

(a) academic service activities as defined in 20.5.3, it being understood that the University Librarian shall be informed of such activities;

(b) scholarly activities as defined in 20.5.2, it being understood that the University Librarian shall be informed of such activities.

It is understood that when Members devote a portion of their working hours to academic service or scholarly activities, their performance in those activities is taken into consideration at the time of the annual review.

Sauf indication contraire prévue à la présente convention, les fonctions principales d'une ou d'un bibliothécaire demeurent celles mentionnées dans sa description de poste.

Except where otherwise provided for in this agreement, the main functions of a Librarian remain the ones mentioned in their job description.

21.2.3 Lorsque la ou le membre désire entreprendre des activités savantes ou des activités de service à la communauté universitaire à un niveau tel que ces activités ne peuvent pas raisonnablement être assumées en même temps, durant les heures normales de travail, que les tâches figurant à sa charge de travail, la ou le membre peut demander une modification temporaire de sa charge de travail conformément à 22.3.1.5.

***21.2.3** Where a Member wishes to engage in scholarly or academic service activities to such an extent that these activities cannot reasonably be combined with the performance of the Member's assigned duties during normal working hours, the Member may apply for a temporary workload modification in accordance with 22.3.1.5.

Section 21.3 Membres du personnel enseignant de langue – Language Teachers

21.3.1 Toute ou tout membre du personnel enseignant de langue syndiqué a le droit et la responsabilité de consacrer une partie raisonnable de son temps :

(a) au développement et au maintien de ses compétences et de son efficacité en tant que professeur de langue ;

(b) à des activités de service à la communauté universitaire.

***21.3.1** Every Language Teacher Member shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of their time:

(a) to developing and maintaining their competence and effectiveness as a teacher;

(b) to academic service activities.

21.3.2 Chaque membre du personnel enseignant de langue syndiqué détenant un rang de personnel enseignant de langue III ou IV a le droit et la responsabilité de consacrer une partie raisonnable de son temps à des activités savantes menant à l'avancement des connaissances ou à l'amélioration de ses compétences en tant que chercheuse ou de chercheur.

***21.3.2** Every Language Teacher Member holding the rank of Language Teacher III or IV shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of their time to scholarly activities directed to increasing knowledge and understanding or increasing the Member's scholarly competence.

21.3.3 Les dispositions de 21.1.2 et 21.1.3 s'appliquent *mutatis mutandis* aux membres du personnel enseignant de langue syndiqué.

***21.3.3** The provisions of 21.1.2 and 21.1.3 apply *mutatis mutandis* to Language Teacher Members.

Section 21.4 Conseillères et conseillers – Counsellors

21.4.1 Chaque conseillère syndiquée ou conseiller syndiqué a le droit et la responsabilité de consacrer une partie raisonnable de son temps au développement et au maintien de ses compétences et de son efficacité en tant que conseillère ou conseiller.

***21.4.1** Every Counsellor Member shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of their time to developing and maintaining their competence and effectiveness as a Counsellor.

21.4.2 Chaque conseillère syndiquée ou conseiller syndiqué a le droit et la responsabilité :

(a) d'exécuter les fonctions qui lui sont assignées avec compétence et professionnalisme ;

***21.4.2** Every Counsellor Member shall have the right and responsibility:

(a) to carry out the duties and responsibilities of their workload in a competent and professional manner;

(b) de collaborer à la bonne marche du Service de counselling et de développement personnel en partageant ses opinions avec la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel ;

(c) de siéger aux comités de pairs du Service de counselling et de développement personnel et à d'autres comités de l'Université d'Ottawa conformément aux dispositions de la présente convention ;

(d) d'agir conformément aux normes d'impartialité et d'éthique professionnelle, et sans discrimination, dans ses rapports avec les clientes et les clients du Service de counselling et de développement personnel, et d'y encourager le libre échange des idées et de l'information ;

(e) de respecter les principes de la confidentialité d'une façon appropriée à l'exécution de ses fonctions professionnelles ;

(f) de prendre des mesures raisonnables pour maintenir un milieu de travail productif et ordonné au Service de counselling et de développement personnel afin d'y assurer de bons services.

21.4.3 Une conseillère syndiquée chargée ou un conseiller syndiqué chargé de la formation et de la supervision d'étudiantes ou d'étudiants dans un domaine lié à ses compétences, dans le cadre de sa charge de travail, a le droit et la responsabilité :

(a) d'organiser son travail de classe et son travail clinique, de choisir du matériel didactique, et d'utiliser des méthodes de supervision et de formation des étudiantes et des étudiants qui lui sont assignés, de façon convenable et compatible avec les règlements et directives pertinents et dûment approuvés ;

(b) de prendre des mesures raisonnables pour encourager et maintenir un milieu d'apprentissage productif et ordonné relativement aux fonctions qui lui sont assignées ;

(c) d'évaluer objectivement le rendement des étudiantes et des étudiants, et ce d'une manière conforme aux règlements et directives pertinents et dûment approuvés ;

(d) d'éviter d'agir à la fois comme conseillère professionnelle ou conseiller professionnel et superviseuse ou superviseur avec la même étudiante ou le même étudiant.

21.4.4 Une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué n'est pas tenu d'exécuter des activités savantes ou d'assurer des services à la communauté universitaire qui ne

(b) to participate in the effective operation of the Counselling and Personal Development Service by making their views known to the director of the Counselling and Personal Development Service;

(c) to serve on Counselling and Personal Development Service peer committees and other University of Ottawa committees in accordance with the provisions of this agreement;

(d) to act fairly, ethically and without discrimination, and foster a free exchange of ideas and information, in their dealings with clients of the Counselling and Personal Development Service;

(e) to respect principles of confidentiality in a manner consistent with the performance of their professional duties;

(f) to adopt reasonable means to maintain a productive and orderly environment in the Counselling and Personal Development Service, conducive to effective counselling.

***21.4.3** A Counsellor Member engaged in the training and supervision of students in an area related to their professional competence, as part of their workload, shall have the right and responsibility to:

(a) organize classroom or clinical activities, select teaching materials, and employ methodology, for the supervision and training of the students assigned to them, in a manner appropriate to the activity and consistent with relevant and duly approved rules and guidelines;

(b) to adopt reasonable means to foster and maintain a productive and orderly learning environment for the activities assigned to them;

(c) to evaluate the performance of the students objectively, in a manner consistent with relevant and duly approved rules and guidelines;

(d) to avoid acting in the conflicting roles of professional Counsellor and supervisor in relation to the same student.

***21.4.4** A Counsellor Member shall not be required or obliged to engage in scholarly or academic service activities which are not part of their assigned duties as

font pas partie de sa charge de travail assignée aux termes de la section 22.5. Toutefois, chaque conseillère syndiquée ou conseiller syndiqué a le droit d'y consacrer une partie raisonnable de son temps et elle ou il peut y prendre part pendant ses heures de travail normales, pourvu que la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel soit informé de la portée et de la nature générale desdites activités et qu'elle ou qu'il ne les trouve pas nuisibles à l'accomplissement des tâches assignées à la ou au membre.

described in section 22.5. However, every Counsellor Member shall have the right to devote a reasonable proportion of time to scholarly or academic service activities. This includes the right to engage in such activities during a Member's regular working hours provided that the director of the Counselling and Personal Development Service is informed of the extent and general nature of such activities, and does not find that they are likely to be detrimental to the Member's performance of assigned duties.

Section 21.5 Assurance responsabilité civil générale – *General Liability Insurance

21.5.1 L'Université doit offrir une assurance responsabilité civil aux membres pour l'exercice des fonctions liées à leur emploi.

21.5.1 The University shall provide insurance coverage in respect of the liability of Members acting within the course of their employment.

21.5.2 Les membres qui estiment que la protection fournie par l'Université ne satisfait pas à leurs besoins individuels peuvent souscrire une assurance complémentaire à leurs frais.

21.5.2 Members who determine that the insurance coverage provided by the University is not adequate to meet their individual needs may purchase additional insurance at their own expense.

21.5.3 La responsabilité du traitement de toute réclamation couverte par la police d'assurance de l'Université relève uniquement de l'assureur.

21.5.3 Responsibility for the management of any claim covered by the University's insurance policies rests solely with the insurer.

21.5.4 Une ou un membre doit promptement aviser l'Université si elle ou s'il est au courant d'une action ou d'une réclamation ou, encore, d'un incident ou d'une situation qui pourrait raisonnablement entraîner une action ou une réclamation.

21.5.4 Timely notice will be given to the University of any action or claim of which a Member has knowledge, or of any occurrence or situation that a Member ought reasonably to know might give rise to any action or claim.

21.5.5 Le présent article et toute police d'assurance obtenue en application de celui-ci ne s'appliquent pas aux actions en justice intentées par une ou un membre ni aux poursuites civiles ou pénales intentées par l'Université contre une ou un membre.

21.5.5 This article and any insurance obtained pursuant to it does not apply to legal action initiated by a Member nor to any civil or criminal proceedings that might be initiated by the University against a Member.

ARTICLE 22 Charge de travail – Workload

Section 22.1 Dispositions générales (Membres du personnel enseignant syndiqué) – General provisions (Faculty Members)

22.1.1 Composition de la charge de travail

22.1.1.1 La charge globale de travail d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué consiste en un ensemble d'activités incluant de l'enseignement (section 20.2), des activités savantes (section 20.3), et des activités reliées au service à la communauté universitaire (section 20.4).

22.1.1.2 La répartition exacte de cette charge de travail dépend des aptitudes particulières de la ou du membre, de la discipline qu'elle ou qu'il représente, des occasions qui lui sont fournies d'entreprendre des activités savantes ou de service à la

22.1.1 Workload

*22.1.1.1 The total workload of a Faculty Member comprises several functions, including teaching (section 20.2), scholarly activities (section 20.3), and academic service activities (section 20.4).

*22.1.1.2 The exact distribution of this workload depends on the particular aptitudes of the Member, on their discipline, on the opportunities they have to carry out scholarly activities and academic service and to accept specific administrative duties, and on the needs and priorities of the University of Ottawa and its constituent units.

communauté universitaire, d'accepter des charges administratives spécifiques, et des besoins et des priorités de l'Université d'Ottawa et de ses unités constituantes.

22.1.1.3 La charge de travail d'une ou d'un membre, pour une année donnée, comprend les activités qui sont décrites par la doyenne ou le doyen conformément aux dispositions de 22.1.2, ainsi que toutes les tâches auxquelles la ou le membre se livre pour exécuter ses fonctions et responsabilités telles que décrites aux articles 20 et 21.

22.1.1.4 On s'attend à ce que, dans le cadre de sa charge de travail, la ou le membre demeure actif, en termes d'enseignement et d'activités savantes, dans les domaines de sa discipline où sa participation continue d'être nécessaire aux programmes de son département, étant entendu que la doyenne ou le doyen ne peut assigner à une ou un membre une activité spécifique de recherche ou de création, ou une activité professionnelle donnée.

22.1.1.5 Seules les activités d'enseignement correspondant à une cote de cours peuvent être assignées à une ou un membre, qu'elles figurent à l'horaire ou non, étant entendu que la supervision d'étudiantes et d'étudiants en rédaction de thèse ne peut être assignée à une ou un membre sans son consentement et que ledit consentement ne sera pas déraisonnablement refusé.

22.1.1.6 La doyenne ou le doyen peut assigner à une ou un membre une tâche administrative, autre que la direction d'un département, uniquement lorsque cette affectation est vraiment nécessaire au bon fonctionnement du département de la ou du membre, étant entendu qu'il faut, dans un tel cas, consulter la ou le membre au préalable et, dans la mesure du possible, obtenir son consentement.

22.1.2 Description annuelle

22.1.2.1 La charge de travail d'une ou d'un membre du personnel enseignant s'échelonne sur les trois (3) sessions (printemps/été, automne, hiver) de *l'année universitaire* qui, aux fins du présent article, va du 1 mai au 30 avril suivant. Elle est communiquée par écrit à la ou au membre, par la doyenne ou le doyen, avant le 1 mai, sous réserve des dispositions particulières de 22.2.4.3.

22.1.2.2 Sans limiter le caractère général des principes énoncés dans 22.1.1, et sous réserve des autres dispositions de la présente convention, la description que la doyenne ou le doyen envoie à la ou au membre comprend :

(a) une description de la *charge d'enseignement* de la ou du membre, y compris toutes les activités d'enseignement, à l'horaire ou non, qui lui sont assignées ou qu'elle ou qu'il a acceptées ;

*22.1.1.3 For a given year, a Member's workload includes the activities set out by the Dean in accordance with the provisions of 22.1.2, as well as all the tasks the Member carries out in the performance of their functions and responsibilities as described in articles 20 and 21.

*22.1.1.4 As part of their workload, a Member is expected to remain active, in terms of teaching and scholarly activities, in the area(s) of their discipline in which the programs of their department continue to require their participation, it being understood that the Dean shall not assign specific research, creative, or professional activities to a Member.

*22.1.1.5 Only teaching duties which carry a course code are assignable, whether they are scheduled or not, it being understood that the supervision of students registered for thesis work cannot be assigned without the Member's consent and that such consent shall not be unreasonably withheld.

*22.1.1.6 The Dean may assign to a Member an administrative task, other than the Chair, only where such assignment is clearly necessary for the effective functioning of the Member's department, it being understood that such assignment requires prior consultation with the Member and, whenever possible, the Member's prior consent.

22.1.2 Annual description

*22.1.2.1 A Faculty Member's workload is spread out over the three (3) terms (spring/summer, fall, and winter) of the *academic year* which, for the purposes of this article, starts May 1 and finishes the following April 30. The workload is communicated to the Member by the Dean in writing before May 1, subject to the provisions in 22.2.4.3.

*22.1.2.2 Without limiting the generality of the principles stated in 22.1.1, and subject to other provisions of this agreement, the description sent by the Dean to the Member shall include:

(a) a description of the Member's *teaching assignment*, which comprises all scheduled and nonscheduled teaching duties assigned to them or which they agreed to assume;

(b) la description de la charge d'enseignement de la ou du membre, y compris des renseignements sur les facteurs déterminant sa charge d'enseignement réelle tels qu'énoncés à 22.2.1.4 (a) ;

(c) une copie de la *charge normale d'enseignement* par membre de 1992-94 dans le département ou l'unité de la ou du membre, telle qu'établie conformément au paragraphe 22.2.1.1 et énoncée à l'annexe J de la présente convention collective ;

(d) une mention d'activité -- de service à la communauté universitaire, ou autre activité compatible avec le rôle de la ou du membre en tant que membre du personnel enseignant d'université -- qui requiert une part importante du temps de la ou du membre et un ajustement de l'une ou l'autre -- ou plusieurs -- des composantes de sa charge de travail, ou encore, un arrangement spécial entre la ou le membre et l'Employeur.

et sera jugée comprendre la description générale des activités savantes auxquelles, selon le rapport annuel de la ou du membre, celle-ci ou celui-ci prévoit consacrer une partie de son temps pendant l'année universitaire, étant entendu que cela n'empêche pas la doyenne ou le doyen de communiquer avec la ou le membre en vertu de 23.1.2.3.

22.1.2.3 Exception faite d'une assignation aux termes de 22.1.1.6, aucune des activités visées par 22.1.2.2(d) ne peut être assignée à une ou un membre du personnel enseignant syndiqué à moins que :

(a) la ou le membre ne s'engage à accepter l'assignation et l'arrangement en question ; et

(b) l'assignation ne rende pas la charge globale de la ou du membre sensiblement plus lourde que celle de ses collègues dans un groupe de pairs pertinent.

Section 22.2 Enseignement – Teaching

22.2.1 Charge d'enseignement

22.2.1.1 Dans chaque département, la *charge normale d'enseignement* par membre est déterminée par les charges réelles d'enseignement dans ce département pendant les années universitaires 1992-1993 et 1993-1994, selon l'annexe J.

Sous réserve des dispositions prévues à 22.2.1.8, la charge normale d'enseignement par membre dans un département ne doit pas être augmentée pendant la durée de la présente convention. Il est entendu que les dispositions en

(b) the description of the Member's teaching assignment, shall include information relating to the factors of a Member's actual teaching load as set out in section 22.2.1.4 (a);

(c) a copy of the 1992-94 *normal teaching load* per member for that department or unit as established under 22.2.1.1. and set out in Appendix J of the collective agreement;

(d) reference to activities, which may be academic service or any other activities consistent with the Member's role as a university Professor, which require a significant portion of the Member's time and an adjustment in some component(s) of the Member's workload or some special arrangement between the Member and the Employer.

and shall be deemed to include the general description of the scholarly activities to which, according to their annual report, the Member intends to devote a portion of their time during the academic year, it being understood that this does not prevent the Dean from communicating with the Member under 23.1.2.3.

*22.1.2.3 Except as provided for in 22.1.1.6, activities comprised in 22.1.2.2(d) shall not be assigned to a Faculty Member unless:

(a) the Member agrees to accept the assignment and the arrangement in question; and

(b) the assignment does not cause the Member's overall workload to be significantly heavier than that of their colleagues in a relevant group of peers.

22.2.1 Teaching load

*22.2.1.1 In each department, the *normal teaching load* per member is determined by the actual teaching loads in that department in the academic years 1992-1993 and 1993-1994, as per appendix J.

Except pursuant to 22.2.1.8, the normal teaching load per member for a department shall not be increased during the period covered by this agreement.

22.2.1.8 ne doivent pas être utilisées pour déroger aux réductions résultant de 22.2.1.2.

22.2.1.2 La charge d'enseignement normale actuelle par membre dans un département ou une unité sera ramenée aux niveaux de 1992-1994 si les niveaux actuels sont plus élevés. Il est entendu que la charge normale actuelle par membre dans un département ou une unité ne doit pas augmenter à cause de cet exercice.

22.2.1.3 La charge d'enseignement d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué ne doit différer de façon importante de la charge normale d'enseignement par membre dans son département, sauf lorsque

(a) la ou le membre en est avisé conformément au paragraphe 22.2.1.4 ; et

(b) ces différences sont justifiées par des facteurs comme ceux énoncés dans 22.2.1.4 ; ou

(c) ces différences sont justifiées par le degré auquel les membres prennent respectivement part à des activités d'enseignement non prévues à l'horaire telles que la supervision d'études ou de travaux individuels par des étudiantes diplômées et des étudiants diplômés ou de premier cycle ou la supervision de lectures dirigées ; ou

(d) ces différences surviennent en raison de la mise en application des dispositions prévues à 22.2.1.5 ou 22.2.1.6.

22.2.1.4 Puisque l'effort global exigé peut varier considérablement d'un cours à l'autre, et afin d'assurer que les charges d'enseignement des membres soient réparties équitablement, la doyenne ou le doyen, ainsi que toute personne ou tout comité qui fait une recommandation concernant la charge d'enseignement d'une ou d'un membre, doit donner la considération appropriée aux facteurs pertinents tels que :

(a) la moyenne d'étudiantes et d'étudiants dans le cours calculée sur les trois (3) dernières années d'après l'effectif déclaré au gouvernement, les références départementales, le nombre d'heures-contact avec les étudiantes et les étudiants (définies comme le produit de l'effectif étudiant et du nombre d'heures de contact avec les étudiantes et les étudiants) et le format du cours ;

(b) le fait que la ou le membre aura ou non à surveiller des travaux de laboratoire dans le cadre du cours ;

(c) la disponibilité de correctrices ou de correcteurs ou d'assistantes ou d'assistants à l'enseignement ;

It is understood that 22.2.1.8 shall not be used to circumvent any reductions which result from 22.2.1.2.

*22.2.1.2 The current normal teaching load per member in a department or unit will be brought to 1992-1994 levels if current levels are found to be higher. It is understood that the current normal teaching load per member for a department or unit will not be increased as a result of this.

*22.2.1.3 The teaching load of a Faculty Member shall not differ substantially from the normal teaching load per member for their department except where

(a) the Member is notified pursuant to 22.2.1.4; and

(b) such differences are justified by factors such as those in 22.2.1.4; or

(c) such differences are justified by the extent of the Members' respective involvement in nonscheduled teaching duties such as supervision of individual work or studies by undergraduate or graduate students, or responsibility for directed reading courses; or

(d) such differences occur pursuant to 22.2.1.5 or 22.2.1.6.

*22.2.1.4 As the total effort required by a course can vary considerably from course to course, and in order to ensure that Members' teaching loads are allocated fairly and equitably, the Dean, as well as any person or committee making a recommendation regarding a Member's teaching load, shall give proper consideration to relevant factors such as the following:

(a) the average class size, calculated over the last three (3) years, based on enrolment reported to the government, department benchmarks, number of student contact hours (defined as the product of student enrolment and the number of hours of scheduled contact with students), and course format;

(b) whether the Member will be responsible for the supervision of laboratory work as part of the scheduled courses;

(c) the availability of markers or teaching assistants;

(d) le fait que la ou le membre enseigne le cours pour la première fois ou non, ou que son approche du cours sera ou non considérablement révisée, ou le fait qu'un cours assigné entraînera une augmentation des heures prévues pour la préparation, la notation ou l'administration ;

(e) le domaine de spécialisation de la ou du membre ;

(f) le nombre de cours distincts que la ou le membre doit enseigner ;

(g) le genre et le niveau du cours ;

(h) le lieu du cours (sur ou hors campus) ;

(i) l'existence de facteurs particuliers, tels le fait qu'un cours soit filmé, télévisé ou assuré par téléconférence ;

(j) la langue d'enseignement.

22.2.1.5 La charge d'enseignement d'une ou d'un membre peut être moins lourde que celle prévue dans 22.2.1.3 :

(a) lorsqu'une telle réduction est justifiée par des activités de service à la communauté universitaire mises à la charge de travail de la ou du membre ; ou

(b) lorsque, sous réserve des disponibilités budgétaires, cette réduction est justifiée par la participation exceptionnelle de la ou du membre dans des activités savantes ; ou

(c) lorsque, d'après la doyenne ou le doyen, d'autres circonstances justifient une charge d'enseignement relativement moins lourde pour la ou le membre pendant l'année universitaire en question.

(d) pour permettre au personnel enseignant débutant nouvellement engagé de partager son temps entre la préparation de nouveaux cours et l'établissement d'une programme de recherche. Il est entendu que, lorsqu'une telle réduction s'applique, le contrat initial de la ou du membre en fait mention et en précise la proportion et la durée.

(i) Lorsque ceci s'applique, le contrat initial de la ou du membre comporte la mention suivante : « La charge d'enseignement normale au/à la ***nom du département ou de la faculté*** est ##. Les nouvelles ou nouveaux membres du personnel enseignant au rang d'adjoint ou moins au/à la *département/*faculté recevront une réduction de la charge d'enseignement d'au moins ## par ***période***. La réduction peut être plus

(d) whether an assigned course will be one that the Member has not taught before, or one where the Member's former approach will undergo substantial revisions, or where the assignment of a course will result in an increase in the anticipated hours for preparation, grading or administration;

(e) the Member's area of expertise;

(f) the number of distinct courses to be taught by the Member;

(g) the level and the type of the course;

(h) the location of the course (on or off-campus);

(i) special factors, such as filming or broadcasting of lectures, or the use of teleconference teaching;

(j) the language of instruction.

*22.2.1.5 A Member's teaching load may be less than provided for in 22.2.1.3:

(a) when such reduction is justified by academic service activities and the like included in the Member's workload; or

(b) where, subject to budgetary feasibility, such reduction is justified by the Member's exceptionally heavy involvement in scholarly activities; or

(c) where other circumstances exist which, in the Dean's opinion, justify a relatively lighter teaching load for this Member for the academic year in question.

(d) so that a newly appointed junior Member may balance the need for time to prepare new courses and to establish a research program, it being understood that, where this reduction is applicable, a reference to it, to its size, and to its duration will appear in the Member's initial contract.

(i) where this applies, the Member's initial contract will include mention of the following: "The normal teaching load in the ***name of department or faculty*** is ##. New junior Professors at the rank of Assistant Professors or less in the *department/faculty* receive a reduction in teaching load of not less than ## for ***period***. Reductions

élevée dans certaines circonstances. Dans votre cas, vous aurez droit à une réduction de charge de ## par ***période***. »

22.2.1.6 La charge d'enseignement d'une ou d'un membre peut être plus lourde que celle prévue dans 22.2.1.3

(a) lorsque les talents d'enseignant d'une ou d'un membre justifient une participation plus poussée à l'enseignement et que le CPEF estime, à la lumière du rapport annuel d'une ou du membre, que le temps requis à cette fin est disponible à cause d'une participation moindre de la ou du membre à des activités savantes ou au service à la communauté universitaire ; ou

(b) dans le cas d'une ou d'un membre du personnel enseignant remplaçant dans sa première année d'emploi, pourvu qu'elle ou qu'il n'ait pas à faire de la recherche en surplus des exigences pour son enseignement et qu'on ne lui impose pas la responsabilité d'activités de service à la communauté universitaire.

22.2.1.7 On ne peut appliquer les dispositions de 22.2.1.5 et 22.2.1.6 sans le consentement de la ou du membre et de sa doyenne ou son doyen. Dans le cas de 22.2.1.6 la ou le membre ne doit pas refuser un tel arrangement déraisonnablement. Si la ou le membre et la doyenne ou le doyen acceptent l'arrangement, les modalités de celui-ci sont décrites explicitement dans le dossier de la ou du membre et il en sera tenu compte lors des évaluations futures du rendement de la ou du membre.

22.2.1.8 Nonobstant 22.2.1.1, l'Employeur peut modifier la charge normale d'enseignement au sein d'un département pourvu que :

(a) les indices pertinents concernant les charges d'enseignement, lorsque compilés d'une manière uniforme à tous les départements, montrent que les charges réelles d'enseignement dans ce département diffèrent clairement des charges réelles d'enseignement en vigueur dans d'autres départements ayant des activités d'enseignement ou de supervision comparables à tous les niveaux ; et

(b) l'Employeur, avant d'effectuer le changement, ait consulté à la fois le département intéressé et l'Association.

22.2.1.9 **Soutien à l'enseignement :** Les parties s'entendent sur l'objectif de maintenir des classes dont la taille et le format favorisent la rigueur pédagogique, et l'Employeur convient que les membres devraient obtenir suffisamment de soutien à l'enseignement. Ainsi,

may be greater under certain circumstances. In your case, you will receive a reduction of ## for ***period***."

*22.2.1.6 A Member's teaching load may be more than provided for in 22.2.1.3

(a) when a Member's teaching skills justify a heavier involvement in teaching and the FTPC finds, in light of the Member's annual report, that the time for doing so is available because of a lesser involvement of the Member in scholarly activities or academic service; or

(b) in the case of a replacement Professor in the first year of employment, provided the Professor is not required to do research beyond that necessary for their teaching and is not expected to assume any academic service activities.

*22.2.1.7 The provisions of 22.2.1.5 and 22.2.1.6 can only be applied with the agreement of the Member and the Dean. In the case of 22.2.1.6 the Member shall not unreasonably refuse such agreement. Where the Member and the Dean agree to such an arrangement, the terms of the arrangement shall be explicitly recorded in the Member's file and shall be taken into account in the course of any future evaluation of the Member's performance.

*22.2.1.8 Notwithstanding 22.2.1.1, the Employer may modify the normal teaching load in a department provided that:

(a) relevant indicators of actual teaching loads, when applied uniformly to all departments, show that the actual loads in that department are clearly different from the actual teaching loads in other departments with generally comparable teaching at all levels and all types or supervisory activities; and

(b) the Employer has, prior to implementing the modification, consulted the department concerned and consulted the Association.

*22.2.1.9 **Teaching assistance:** The Parties agree with the objective of maintaining class sizes and formats that are conducive to pedagogical soundness, and the Employer agrees that Members should be provided with sufficient teaching assistance. More particularly,

(a) l'affectation des assistantes ou assistants d'enseignement auprès des membres est fixée d'après la norme ou la politique départementale concernant les assistanats d'enseignement.

(b) si la ou le membre le demande, elle ou il obtient du soutien pour la correction et la notation selon ce qui suit :

(i) une ou un membre qui enseigne un cours comportant des travaux écrits et des examens non notés à l'ordinateur reçoit du soutien pour la correction/notation à raison d'au moins deux et demi (2,5) heures pour chaque crédit du cours, pour chaque tranche complète ou partielle de cinq (5) étudiantes ou étudiants au-dessus d'un effectif de quarante-cinq (45) ; ce soutien est offert dès que l'effectif dépasse quarante-cinq (45) étudiantes et étudiants mais peut être rectifié pour refléter l'effectif réel à la date du premier relevé officiel des effectifs après le début du cours ;

(ii) par ailleurs, si le soutien équivalent pour la correction/notation est disponible grâce à l'attribution d'heures d'assistanat en sus de la norme départementale concernant les assistanats d'enseignement -- laquelle doit correspondre au moins aux critères en (a) ci-dessus --, et si la ou le membre est d'accord, alors une assistante ou un assistant d'enseignement qualifié pour le cours peut faire ces heures de correction/notation.

22.2.1.10 L'Employeur transmet à l'Association des copies de l'information remise aux membres conformément à 22.1.2.2(c) et 22.2.4.2 concernant les tâches d'enseignement dans leur département respectif et, si l'Employeur envisage de modifier la charge normale d'enseignement par membre dans un département, toute autre donnée ayant servi à comparer les activités d'enseignement des départements.

22.2.2 Répartition de la charge d'enseignement

22.2.2.1 Les activités d'enseignement -- prévues à l'horaire -- d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué sont réparties sur deux (2) des trois (3) sessions d'une année universitaire, étant entendu que :

(a) l'on peut s'écarter des dispositions ci-dessus avec le consentement préalable de la ou du membre intéressée;

(b) lorsque la doyenne ou le doyen demande à la ou au membre d'enseigner pendant trois (3) sessions consécutives et que cette assignation est nécessaire au bon fonctionnement d'un programme coopératif, la demande ne sera pas déraisonnablement refusée par la ou le membre ;

(a) the assignment of teaching assistants to Members provided for under a teaching assistant allocation norm or policy in a department;

(b) marking and grading assistance on the following basis if requested by the Member:

(i) a Member teaching a course with written assignments and with examinations which are not computer marked shall be assigned at least two and a half (2.5) hours of marker/grader assistance for each credit value of the course, for each block of five (5) students or portion thereof exceeding forty-five (45); such assistance shall be provided from the time the enrolment number exceeds forty-five (45) but may be adjusted to reflect the actual enrolment as of the first official enrolment reporting date after the commencement of the course;

(ii) alternatively, if the equivalent marking/grading assistance is available through the allocation of teaching assistant time beyond that provided for under a teaching assistant allocation norm or policy in a department which, at a minimum, is as determined above under (a), and the Member agrees, such marking/grading hours for the above-noted course may, instead, be provided by a teaching assistant qualified for the course.

*22.2.1.10 The Employer shall send to the Association, copies of the information sent to the Members pursuant to 22.1.2.2(c) and 22.2.4.2 concerning teaching duties within their departments and, if the Employer proposes to modify the normal teaching load per member in a department, any other data used by the Employer to compare the teaching activities of the departments.

22.2.2 Distribution of the teaching load

*22.2.2.1 A Faculty Member's scheduled teaching duties shall be distributed over two (2) of the three (3) terms of an academic year, it being understood that:

(a) the above provisions may be set aside with the prior consent of the Member concerned;

(b) where a Member's Dean requests that the Member accept a teaching assignment which comprises scheduled teaching duties for three (3) consecutive terms, and such assignment is necessary for the effective

(c) l'horaire particulier en vigueur à la Faculté d'éducation pour le programme du B.Ed. en 1983-1984 et 1984-1985 peut se poursuivre pendant la durée de la présente convention ;

(d) lorsque la doyenne ou le doyen demande à la ou au membre d'accepter la session de printemps/été comme une de ses deux (2) sessions d'enseignement, la demande ne sera pas déraisonnablement refusée par la ou le membre.

*22.2.2.2 Dans la mesure du possible, l'Employeur n'inclut pas dans la charge de travail d'une ou d'un membre, sans que celui-ci y consente, plus d'un (1) cours par session se terminant après 19 h ; étant entendu que l'inclusion de plus d'un (1) cours en horaire du soir sera toujours précédée d'une consultation auprès de la membre ou du membre intéressé, et n'aura lieu que si justifiée par des raisons reliées à la nature de la clientèle étudiante.

22.2.3 Dispositions particulières à certaines formes d'enseignement

22.2.3.1 Les cours qui :

(a) sont enseignés dans les centres extérieurs ou par correspondance, ou

(b) sont filmés, enregistrés, radiodiffusés ou télévisés, ou

(c) impliquent une méthodologie non conventionnelle, telle que l'enseignement par téléconférence,

(d) sont enseignés entièrement ou en partie sur Internet,

peuvent être inclus dans la charge d'enseignement d'une ou d'un membre seulement avec son consentement préalable et, s'il y a lieu, une fois que tout arrangement spécial qui pourrait être requis aura été convenu.

22.2.3.2 **Élaboration de cours en ligne**

22.2.3.2.1 Les deux parties sont engagés dans le développement des cours en ligne pour accroître la capacité des départements et des facultés à fournir des cours selon une forme d'enseignement alternative et ainsi répondre aux besoins des étudiantes et des étudiants et aider l'Université à accomplir sa mission.

functioning of a cooperative program, the Member shall not unreasonably refuse;

(c) the special scheduling pattern prevalent in the Faculty of Education in relation to the B.Ed. program which was in effect in the 1983-1984 and 1984-1985 academic years may continue throughout the period covered by this agreement;

(d) where a Member's Dean requests that the Member accept the spring/summer term as one of the two (2) terms comprising scheduled teaching duties, the Member shall not unreasonably refuse.

22.2.2.2 As far as possible, the Employer shall not -- unless the Member agrees otherwise -- include in the Member's workload more than one (1) course per term finishing after 7 p.m., it being understood that more than one (1) course will not be included without prior consultation with the Member, and unless justified by reasons related to the nature of the student clientele.

22.2.3 Provisions applying specifically to certain types of teaching

*22.2.3.1 Courses which:

(a) are taught by correspondence or at off-campus locations, or

(b) are videotaped, recorded, broadcast or televised, or

(c) call for unconventional methods, such as teleconference teaching,

(d) delivered entirely or partially via the Internet,

may be included in a Member's workload only with this Member's prior consent and, when applicable, only after any special arrangements that may be required have been agreed upon.

*22.2.3.2 **Development of online courses**

22.2.3.2.1 Both Parties are committed to the development of online courses as a means of enhancing the ability of departments and faculties to offer courses through an alternative mode of delivery, to answer the needs of the students, and help the University to fulfill its mission.

22.2.3.2.2 **Attribution** L'attribution d'un cours en ligne et son ajout à la charge d'enseignement doivent être conformes aux dispositions prévues par la convention collective et aux procédures en vigueur dans les facultés et les départements.

22.2.3.2.3 **Mise en œuvre** Un soutien technique et des occasions de perfectionnement professionnel seront mis à la disposition des membres qui élaborent des cours en ligne ou les enseignent.

22.2.3.2.4 **Charge d'enseignement** À moins que les parties (l'Association, l'Employeur et la ou le membre) en conviennent autrement, lorsqu'une ou lorsqu'un membre accepte la demande de l'Employeur de mettre au point un nouveau cours en ligne, le cours attribué s'inscrit à la charge d'enseignement aux termes de 22.2.1.5(c). La demande doit préciser les modalités concernant la propriété des droits d'auteur.

22.2.4 Procédures

22.2.4.1 La charge d'enseignement de la ou du membre du personnel enseignant syndiqué est établie de la façon suivante.

(a) Pendant la session d'hiver qui précède l'année universitaire en question, la directrice ou le directeur fait parvenir à la doyenne ou au doyen une recommandation quant aux tâches d'enseignement à assigner à chaque membre du département pour la prochaine année universitaire.

(b) Avant d'élaborer sa recommandation, la directrice ou le directeur doit consulter la membre intéressée ou le membre intéressé et, s'il y en a un, le CPED. La procédure à suivre pour conduire semblable consultation peut être établie par l'assemblée départementale.

(c) La charge d'enseignement de la ou du membre est déterminée par la doyenne ou le doyen, celui-ci accordant la considération appropriée à la recommandation de la directrice ou du directeur de la ou du membre et à toute opinion que lui aurait communiquée le CPED.

22.2.4.2 Lorsque la doyenne ou le doyen informe une ou un membre de sa charge d'enseignement au cours de la prochaine année universitaire, elle ou il l'informe aussi des charges d'enseignement confiées à toutes et tous les autres membres du département et lui explique comment les facteurs en 22.2.1.3 ont été appliqués.

22.2.4.3 Lorsque la charge de travail d'une ou d'un membre comprend des tâches d'enseignement au cours de la session de printemps/été, la doyenne ou le doyen l'en informe au plus tard le 1 avril.

*22.2.4.4 La charge d'enseignement d'une ou d'un membre ne peut être modifiée après le 1 mai, à moins qu'une modification soit rendue clairement nécessaire par les

22.2.3.2.2 **Assignment** The assignment of an online course in a teaching load will follow the regulations provided in the collective agreement and in the procedures in place in faculties and departments

22.2.3.2.3 **Implementation** Where a Member develops or teaches an online course, professional development and technical support assistance will be made available so that they are prepared to teach in this environment.

22.2.3.2.4 **Workload** Unless otherwise agreed to by Parties (Association, Employer and the Member), when a Member receives a request by the Employer to develop a new online course, and the Member agrees, this assignment shall be considered part of the workload as provided for in 22.2.1.5(c). The request shall include proposed ownership of the course copyright.

22.2.4 Procedures

*22.2.4.1 A Faculty Member's teaching assignment is determined as follows.

(a) During the winter term preceding the academic year in question, the Chair shall prepare and forward to the Dean a recommendation regarding the teaching duties to be assigned to each department Member in the coming academic year.

(b) Prior to formulating their recommendation, the chair shall consult the Member concerned and, where one exists, the DTPC. Procedures for such consultation may be established by the departmental assembly.

(c) A Member's teaching assignment shall be determined by the Dean upon giving proper consideration to the recommendation of the Member's Chair and any opinions forwarded to the Dean by the Member's DTPC.

*22.2.4.2 When a Dean informs a Member of their teaching assignment for the next academic year, they shall also inform them of the other department Members' teaching assignments along with an explanation of how any factors under 22.2.1.3 were applied.

*22.2.4.3 Where a Member's workload includes scheduled teaching duties for the spring/summer term, these shall be communicated to them by the Dean no later than April 1.

22.2.4.4 A Member's workload shall not be changed after May 1, unless the change is made clearly necessary by the circumstances. Such change is to be made as

circonstances. Une telle modification doit être faite le plus longtemps à l'avance possible, et elle doit toujours être précédée d'une consultation auprès de la membre intéressée ou du membre intéressé.

*22.2.4.5 Si la charge d'enseignement d'une ou d'un membre doit être modifiée, par exemple lorsqu'un cours est annulé faute d'inscriptions suffisantes, la doyenne ou le doyen peut demander à la ou au membre soit :

(a) d'enseigner un autre cours pendant la même année universitaire, lorsqu'il est raisonnable de croire que la ou le membre peut le faire sans difficulté sérieuse due à un court préavis ;

(b) ou d'enseigner un cours supplémentaire à un autre moment établi par consentement mutuel ;

(c) ou de redistribuer le temps ainsi gagné entre les autres composantes de sa charge de travail.

En elle-même, l'annulation d'un cours en raison d'inscriptions insuffisantes ne doit pas être interprétée d'une manière préjudiciable à la ou au membre.

*22.2.4.6 Si la charge d'enseignement d'une ou d'un membre augmente après le 1 mai, par exemple lorsqu'elle ou lorsqu'il accepte d'assurer en tout ou en partie la charge d'un collègue malade, la ou le membre pourra, selon ce qui est convenu par la ou le membre et sa doyenne ou son doyen :

(a) soit obtenir une décharge d'enseignement, de valeur à peu près égale, pour l'année universitaire courante ou l'année suivante ;

(b) soit obtenir un dégrèvement d'autres éléments de sa charge de travail pour l'année courante ;

(c) soit recevoir un supplément de salaire, au taux spécifié à 41.6.1, pour l'enseignement additionnel ainsi assumé.

22.2.4.7 Une liste mise à jour des tâches d'enseignement de toutes et tous les membres du département sera disponible pour consultation, au secrétariat du département, au plus tard le 15 février.

22.2.5 **Enseignement supplémentaire** Les membres du personnel enseignant syndiqué peuvent demander d'enseigner des cours en sus de la charge d'enseignement qui leur a été assignée, sous réserve des conditions suivantes.

far in advance as possible and shall always be preceded by consultation with the Member concerned.

22.2.4.5 Should a Member's workload have to be changed, for instance when a course is cancelled because of insufficient registration, the Dean may ask the Member either:

(a) to teach another course during the same academic year, when it is reasonable to believe that the Member can do so without serious difficulty due to short notice;

(b) or to teach an additional course at some mutually agreed upon time;

(c) or to redistribute the resulting free time among the other components of their workload.

The cancellation of a course due to insufficient registration shall not, in and of itself, be interpreted in a manner prejudicial to the Member.

22.2.4.6 Should a Member's workload increase after May 1, for example when the Member accepts, in whole or in part, the load of a colleague taken ill, the Member may, as agreed to by the Member and the Dean:

(a) either obtain a reduction of teaching load, of roughly equivalent value, for the current academic year or the next one;

(b) or have other components of their workload reduced for the current year;

(c) or receive a salary supplement at the rate set out in 41.6.1 for the extra teaching performed.

*22.2.4.7 There shall be available in the office of the department by February 15 an updated list showing the teaching duties of all Members of the department.

***22.2.5** **Additional teaching** Faculty Members may request to teach courses in addition to their assigned teaching load subject to the following conditions.

(a) La demande doit parvenir à la directrice ou au directeur avant que celle-ci ou celui-ci envoie ses recommandations concernant les charges d'enseignement à la doyenne ou au doyen.

(b) La doyenne ou le doyen peut refuser d'assigner un cours supplémentaire à une ou un membre si :

(i) après avoir consulté la directrice ou le directeur, elle ou il estime qu'une autre personne serait mieux placée pour donner le cours ;

(ii) après avoir consulté la directrice ou le directeur, le CPED et CPEF, elle ou il décide qu'il est probable que cela nuirait à la qualité du rendement de la ou du membre.

(c) Au cours d'une année universitaire, "l'enseignement supplémentaire" d'une ou d'un membre ne doit dépasser l'équivalent de deux (2) cours trimestriels réguliers. Le fait d'enseigner des cours supplémentaires ne peut compenser une faiblesse de rendement de la ou du membre dans l'accomplissement de ses autres tâches.

(d) L'indemnité accordée pour l'enseignement supplémentaire vient s'ajouter au salaire de la ou du membre et doit se faire aux termes de 41.6.1.

Il incombe à la directrice ou au directeur de signaler aux membres qui ont soumis une demande d'enseignement supplémentaire les cours qui ne seront pas donnés par les autres membres dans le cadre de leur charge d'enseignement.

22.2.6 Litiges concernant la charge de travail assignée à une ou un membre

22.2.6.1 En cas de désaccord concernant l'assignation de sa charge de travail, la ou le membre avise la doyenne ou le doyen en envoyant une lettre de désaccord dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de sa charge de travail, conformément à 22.1.2.1.

22.2.6.2 La doyenne ou le doyen rencontre la ou le membre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la lettre de désaccord et lui remet une analyse écrite de sa charge de travail conformément à 22.2.1.

22.2.6.3 Dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réunion et la réception de l'analyse conformément à 22.2.6.2, la ou le membre peut transmettre un mémoire à sa doyenne ou son doyen, exposant les raisons du désaccord et tout élément de preuve que la ou le membre estime pertinent. La doyenne ou le doyen peut rédiger des commentaires au sujet du mémoire de la ou du membre. Dans un tel cas, les commentaires seront partagés avec la ou le Membre.

(a) The request shall be submitted to the Chair before the chair forwards the proposed teaching assignments to the Dean.

(b) The Dean may refuse to assign an additional course to a Member if:

(i) after consultation with the chair, they determine that another person is more suitable to teach that course;

(ii) after consultation with the chair and the DTPC and the FTPC, they determine that this is likely to interfere with the quality of the Member's performance of workload duties.

(c) In any one academic year, a Member's "additional teaching" shall not exceed the equivalent of two (2) regular one-term courses. Involvement in additional teaching cannot compensate for weakness of the Member's performance in other components of workload.

(d) Compensation for additional teaching shall be in addition to the Member's salary and shall be in accordance with 41.6.1.

The chair shall inform the department Members who have requested additional courses of those courses which will not be staffed by Members as part of their teaching assignment.

***22.2.6 Disputes relating to an individual Member's workload assignment**

22.2.6.1 When a disagreement exists concerning a Member's workload assignment, the Member shall inform the Dean, within ten (10) working days of receipt of the assignment as per 21.1.2.1, by sending a letter of disagreement.

22.2.6.2 The Dean shall meet with the Member within ten (10) working days of receipt of the letter of the disagreement and provide, in writing, an analysis of the Member's workload assignment as per 22.2.1.

22.2.6.3 Within ten (10) working days of the meeting and receiving the analysis as per 22.2.6.2, the Member may forward a brief to their Dean, outlining the reasons for the disagreement and any evidence which the Member considers relevant. The Dean may prepare comments regarding the Member's brief. In such a case, the comments shall be shared with the Member.

22.2.6.4 **Mandat du comité :** Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du mémoire de la ou du membre, un comité d'examen de la charge de travail des membres (ci-après « CECTM ») passe en revue et étudie les questions en litige concernant la charge de travail affectée à la ou au membre conformément à 22.2.1 de la présente convention collective.

Le comité :

(a) rencontrera la ou le membre, si demandé selon 5.2.2.6 ;

(b) rencontrera la doyenne ou le doyen, si demandé selon 5.2.2.6 ;

(c) prend connaissance de l'analyse de la charge de travail affectée à la ou au membre que la doyenne ou le doyen a fournie conformément à 22.2.6.2 ;

(d) prend connaissance du mémoire soumis par la ou le membre conformément à 22.2.6.3 ainsi que des commentaires de la doyenne ou du doyen, s'il y a lieu, concernant le mémoire de la ou du membre ;

(e) prend connaissance de l'information communiquée à la ou au membre conformément à 22.1.2 ;

(f) fait une recommandation déterminée par vote majoritaire des membres, ou, à défaut d'un vote majoritaire, telle que formulée par sa présidente ou son président ;

(g) communique la recommandation à la doyenne ou au doyen, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la tenue du vote.

22.2.6.5 **Composition du CECTM :**

(a) Le comité est composé des membres du CPEF, à l'exclusion de la doyenne ou du doyen.

(b) La doyenne ou le doyen propose les noms de deux (2) personnes susceptibles d'assumer la présidence du CECTM, parmi lesquels les membres du comité le choisissent par vote majoritaire. La directrice ou le directeur au sein duquel la ou le membre travaille ne peut pas présider le CECTM.

(c) Trois (3) membres du CECTM, plus sa présidente ou son président, une fois que celle-ci a été choisie ou celui-ci a été choisi, constituent le quorum.

22.2.6.4 **Committee Mandate**: Within ten (10) working days of the Member forwarding their brief, a Faculty Workload Review Committee (hereinafter "FWRC"), shall review and consider matters of dispute arising from the assignment of an individual Member's workload as per 22.2.1 of the collective agreement.

The committee shall:

(a) meet with the Member if requested as per 5.2.2.6;

(b) meet with the Dean, if requested as per 5.2.2.6;

(c) consider the analysis of the Member's workload assignment provided by the Dean under 22.2.6.2;

(d) consider the brief provided by the Member under 22.2.6.3 and comments by the Dean, if any, regarding the Member's brief;

(e) consider the information communicated to the Member pursuant to 22.1.2;

(f) make a recommendation determined by a majority vote. If there is no majority vote, the recommendation will be made by the chair;

(g) communicate the recommendation, in writing, to the Dean within five (5) working days of holding the vote.

22.2.6.5 **Membership of the FWRC**:

(a) The committee shall be comprised of the members of the FTPC, excluding the Dean.

(b) The Dean shall put forward the names of two (2) individuals to chair the FWRC, of which the members of the committee shall choose one (1) by a majority vote. The Chair of the Member may not serve as the chair of the FWRC.

(c) Quorum shall consist of three (3) members and the FWRC chair, once they have been selected.

22.2.6.6 La doyenne ou le doyen peut accepter ou rejeter la décision ou recommandation du CECTM.

22.2.6.7 La doyenne ou le doyen communique sa décision finale à la ou au membre, par écrit, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle elle ou il reçoit la recommandation du CECTM, et y joint une copie de cette recommandation.

22.2.6.8 Les litiges découlant des dispositions de 22.2.6 sont réglés selon les modalités prévues à l'article 13 traitant des griefs et de leur arbitrage, étant entendu que les délais prévus à 13.4.1 commencent dès le moment où la membre a reçu, ou est réputée avoir reçu ou le membre a reçu, ou est réputé avoir reçu, la décision de la doyenne ou du doyen visée à 22.2.6.6.

22.2.7 Technologie de l'information

(a) Une ou un membre n'est pas tenu d'enseigner une technologie (p. ex. Blackboard Learn) en tant que composante d'un cours, à moins que cette technologie soit directement liée au sujet enseigné ou que la méthode d'enseignement reçoive l'approbation du département, de l'unité scolaire, de l'école ou de la faculté et le consentement de la ou du membre auquel le cours a été attribué.

(b) Lorsqu'un cours en ligne est ajouté à la charge d'enseignement d'une ou d'un membre, l'Employeur doit s'assurer que la ou le membre dispose des outils technologiques nécessaires pour assurer la livraison du cours.

(c) De façon à venir en aide aux membres et à faciliter l'innovation technologique au sein de la communauté universitaire, l'Employeur doit communiquer aux membres les programmes de formation sur la technologie offerts à l'Université et leur permettre d'y prendre part, sans frais.

(d) Une ou un membre ne peut se voir interdire l'introduction ou l'utilisation de ressources technologiques dans le cadre d'un cours à sa propre initiative.

Section 22.3 Bibliothécaires – Librarians

22.3.1 Dispositions générales

22.3.1.1 La charge de travail d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué comprend :

(a) les fonctions qui sont clairement et explicitement identifiées dans la description de tâches du poste occupé par la ou le membre ;

22.2.6.6 The Dean may accept or reject the determination or the recommendation made by the FWRC.

22.2.6.7 The Dean shall communicate their final decision to the Member, in writing, within ten (10) working days of receiving the FWRC recommendation. This final decision shall also include a copy of the recommendation communicated by the FWRC to the Dean.

22.2.6.8 Matters of dispute arising from 22.2.6 shall follow the grievance and arbitration procedures pursuant to article 13, it being understood that the time limits under 13.4.1 shall commence from the Member receiving or deemed to have received the decision of the Dean as per 22.2.6.7.

***22.2.7 Information technology**

(a) A Member shall not be required to teach information technology (ex: Blackboard Learn) as a component of a course unless the technology is specifically related to the subject matter or the mode of delivery of the course has been approved by the department/unit/school or faculty and has been agreed to by the Member assigned to teach the course.

(b) Where a Member is assigned an online course, the Employer shall ensure that the Member has access to the technology capable of handling the required mode of delivery.

(c) To assist Members and to facilitate technological innovation within the University community, the Employer shall inform Members of technology training programs at the University, and shall make these programs available to Members free of charge.

(d) Nothing shall prevent a Member from introducing or using information technology as part of a course, if they so wish.

22.3.1 General

*22.3.1.1 The workload of a Librarian Member consists of:

(a) those duties which are clearly and specifically identified in the job description established for the position held by the Member;

(b) toute autre tâche pertinente que peut raisonnablement demander l'Employeur, étant entendu que la ou le membre ne sera pas obligé d'assumer des activités savantes ou des tâches administratives spécifiques qui ne sont pas explicitement mentionnées dans la description de tâches du poste occupé par la ou le membre ;

(c) toute activité de service à la communauté universitaire ou activité savante à laquelle la ou le membre désire consacrer une partie de ses heures de travail, étant entendu que la ou le membre doit respecter les dispositions de 21.2.2 et que sa participation à cette activité ne nuit pas à son rendement dans l'accomplissement des tâches mentionnées dans sa description de tâches ;

(d) toute *tâche supplémentaire* assumée par la ou le membre aux termes de 22.3.4.

22.3.1.2 La charge de travail d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué doit être telle que, sauf pour les tâches supplémentaires assumées en vertu de 22.3.4, les tâches et activités qui en découlent peuvent être accomplies pendant les heures de travail normales.

22.3.1.3 La charge de travail de chaque bibliothécaire est assignée par écrit par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université (ou sa déléguée ou son délégué), après consultation avec la ou le membre. Les membres devraient disposer d'une période raisonnable pour réagir à la proposition initiale. Au moment d'assigner des fonctions professionnelles ou de service, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université (ou sa déléguée ou son délégué) doit tenir compte de ce qui suit :

(a) les suggestions de la ou du membre ;

(b) les engagements et les priorités de l'Université, de la Bibliothèque ;

(c) la qualification, les spécialités et l'expertise de la ou du membre ; et

(d) la répartition juste et équitable de la charge de travail entre les bibliothécaires syndiquées et les bibliothécaires syndiqués.

22.3.1.4 Afin de s'assurer de répartir équitablement les tâches au moment de fixer les charges de travail individuelles, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université (ou sa déléguée ou son délégué) doit tenir compte de ce qui suit :

(a) les obligations de l'unité d'élaborer et d'offrir des services ;

(b) any other related duty that the Employer may reasonably require, it being understood that the Member shall not be requested to perform any scholarly activity or specific administrative duty if such activity or duty is not specifically referred to in the job description for the position held by the Member;

(c) any academic service or scholarly activities to which the Member wishes to devote a portion of their working hours, it being understood that the Member must comply with the provisions of 21.2.2 and that their involvement in such activities is not detrimental to the Member's performance of the duties specified in the job description;

(d) any *extra duties* assumed by the Member pursuant to 22.3.4.

*22.3.1.2 A Librarian Member's workload shall be such that the required duties and activities, other than extra duties assumed pursuant to 22.3.4, can reasonably be expected to be performed during their normal working hours.

*22.3.1.3 The workload for each Librarian shall be assigned in writing by the University Librarian (or designate), after consultation with the Member. Members should have a reasonable period of time to respond to an initial proposal. In assigning professional practice and service tasks, the University Librarian (or designate) shall consider:

(a) the suggestions of the Member;

(b) the commitments and priorities of the University and Library service;

(c) the qualifications, specialties and expertise of the Member; and

(d) the just and equitable distribution of workload among Librarian Members.

*22.3.1.4 In order to ensure equitable allocation of assignments when determining individual workloads, the University Librarian (or designate) shall consider the following:

(a) obligations of the unit to develop and provide services;

(b) la portée des activités pour lesquelles la ou le membre est responsable, y compris les responsabilités budgétaires et le nombre de personnes qu'elle ou qu'il supervise ;

(c) les heures-contact ou les tâches prévues (enseignement, formation, services de référence, conseils aux utilisateurs, etc.), orientation, planification, mise en œuvre et supervision des systèmes de bibliothèque et des ressources ou fonctions électroniques, ou organisation bibliographique et documentaire des ressources de la bibliothèque ;

(d) les responsabilités au niveau de comités ;

(e) les activités de liaison externes ; et

(f) d'autres facteurs particuliers ayant trait au poste.

*22.3.1.5 Nonobstant les dispositions prévues à 22.3.1.1(b), la ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut, à la demande d'une ou d'un membre, modifier temporairement la description de tâches de cette ou ce membre et inclure dans la charge de travail de celui-ci une activité savante spécifique ou un service particulier à la communauté universitaire. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université ne doit pas déraisonnablement refuser la demande. Le cas échéant :

(a) cette modification à la charge de travail ne saurait valoir que pour une période de courte durée ;

(b) l'activité spécifique à laquelle la ou le membre veut se livrer fera partie de celles sujettes à la revue annuelle en fin d'exercice ;

(c) l'acceptation d'une telle demande ne doit pas se faire au détriment des exigences du service.

22.3.2 Description de tâches

*22.3.2.1 Il existe une description de tâches écrite pour chaque poste de bibliothécaire. Une description de tâches contient un énoncé clair, précis et complet des tâches et responsabilités devant être exécutées par la ou le titulaire du poste, de même que l'unité administrative à laquelle le poste est habituellement attaché.

22.3.2.2 Une description de tâches valable au moment de la ratification de la présente convention constitue une description de tâches aux fins de la présente convention.

*22.3.2.3 La définition des tâches de certains postes peut être telle que lesdits postes correspondent essentiellement à des fonctions équivalentes mais dans différents services ou bibliothèques. Pour les besoins de la présente convention, des postes

(b) scope of the operation for which the Member is responsible, including budget responsibilities and number of staff supervised;

(c) scheduled contact hours or tasks (instruction, training, reference services, user advice, etc.), direction, planning, implementation and supervision of library systems and electronic resources or tasks, or, bibliographic organization and control of library materials;

(d) committee responsibilities;

(e) external liaison activities; and

(f) other special factors pertaining to the position.

22.3.1.5 Notwithstanding the provisions of 22.3.1.1(b), the University Librarian may, at the request of a Member, temporarily modify the Member's job description and include in their workload a specific scholarly activity or a particular academic service activity. The University Librarian must not unreasonably refuse the request. In such an event:

(a) the modification of the workload shall remain in effect only for a short period of time;

(b) the specific activity in which the Member wishes to engage shall be among those subject to the annual review at the end of the year;

(c) such a request shall not be granted to the detriment of the needs of the service.

22.3.2 Job Description

22.3.2.1 There shall be a written job description for every Librarian position. A job description shall contain a clear, precise and complete statement of the tasks and responsibilities of the incumbent, as well as the administrative unit to which the position is normally attached.

*22.3.2.2 A job description in existence at the time of ratification of this agreement shall constitute a job description for the purposes of this agreement.

22.3.2.3 The job descriptions of some positions may be such that the said positions involve essentially equivalent functions, although in different services or libraries. For the purposes of this agreement, positions shall be deemed to

sont réputés correspondre à une *fonction équivalente* lorsqu'ils exigent essentiellement les mêmes qualifications et peuvent être assumés, sans autre forme d'entraînement à ces tâches que l'habituelle période d'adaptation à un nouveau poste, par toute ou tout bibliothécaire possédant ces qualifications. Une ou un bibliothécaire peut être muté d'un poste à un autre poste correspondant à une fonction équivalente conformément aux dispositions prévues aux sections 31.6.2.2.

22.3.2.4 Toute description de tâches nouvelle, ou révisée, est établie par le Comité d'administration ou sa déléguée ou son délégué, sur la recommandation de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, étant entendu :

(a) qu'avant de formuler sa recommandation, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université consulte ;

(i) consulte la bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué au sujet de sa description de poste et transmettra au CPB l'opinion de la bibliothécaire syndiquée ou du bibliothécaire syndiqué sur cette question ;

(ii) consulte la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat concernant la description de poste ;

(iii) consulte le CPB au sujet de la description de tâches et transmet à l'Employeur l'avis du CPB à ce sujet ;

(b) que l'Employeur donne toute la considération voulue aux recommandations de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université et du CPB avant de prendre une décision ;

(c) que la ou le bibliothécaire en chef de l'Université avise promptement le CPB de la décision de l'Employeur.

22.3.3 Heures de travail

*22.3.3.1 La semaine normale de travail d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué est d'une durée moyenne annualisée de trente-six virgule vingt-cinq (36,25) heures. Du 1 septembre au 31 mai, la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures ; du 1 juin au 31 août, la semaine normale de travail est de trente-deux virgule cinq (32,5) heures. Pour les besoins de la présente sous-section, on entend par "semaine" une période de sept (7) jours consécutifs du lundi au dimanche.

involve *equivalent functions* when they require essentially the same qualifications and may be filled by any Librarian having such qualifications without any form of training other than the usual period of adaptation to a new position. A Librarian may be transferred from one position to another position involving equivalent functions in accordance with the provisions of sections 31.6.2.2.

*22.3.2.4 Any new or revised job description shall be established by the Administrative Committee or its delegate, upon recommendation of the University Librarian, it being understood that:

(a) before formulating their recommendation, the University Librarian shall:

(i) consult the Librarian Member about their job description and shall forward to the LPC the opinion of the Librarian Member on this matter;

(ii) consult the immediate supervisor about the job description;

(iii) consult the LPC about the job description, and shall forward to the Employer the opinions of the LPC on this matter

(b) the Employer shall give proper consideration to the recommendations of the University Librarian and of the LPC before making a decision;

(c) the University Librarian shall promptly inform the LPC of the decision of the Employer.

22.3.3 Working hours

22.3.3.1 The normal work week of a Librarian Member shall be thirty-six and a quarter (36.25) hours, on an annual average. From September 1 to May 31, the normal work week shall be thirty-seven and a half (37.5) hours; from June 1 to August 31, the normal work week shall be thirty-two and a half (32.5) hours. For the purposes of this subsection, a "week" means seven (7) consecutive days, from Monday to Sunday.

*22.3.3.2 Les heures régulières de travail vont de 8 h 30 à 17 h, du lundi au vendredi, de septembre à mai ; et de 8 h 30 à 16 h, du lundi au vendredi, de juin à août. Cet horaire comprend une (1) heure non rémunérée pour le repas du midi.

22.3.3.3 La ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué établit pour les bibliothécaires syndiquées et les bibliothécaires syndiqués des horaires de travail individuels et collectifs qui assurent l'efficacité des services et répondent aux besoins de la collectivité universitaire, conformément à l'esprit de la présente sous-section. Les horaires de travail peuvent englober le travail de soir et de fin de semaine, compte tenu des besoins de la bibliothèque et des préférences des bibliothécaires intéressées ou bibliothécaires intéressés, étant entendu que les préférences de la ou du membre ne seront pas déraisonnablement refusée. Notamment, et sans limiter la généralité de ce qui précède, une bibliothécaire syndiquée ou un bibliothécaire syndiqué peut accomplir ses heures de travail hebdomadaires normales pour une semaine ou deux semaines en quatre virgule cinq (4,5) ou neuf (9) jours, respectivement, pourvu qu'elle ou qu'il obtienne le consentement préalable de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ou de sa déléguée ou son délégué.

22.3.3.4 Lorsqu'une ou lorsqu'un bibliothécaire travaille une fin de semaine, ses heures de travail normales (établies conformément à 22.3.3.1) de la semaine suivante sont réduites d'un nombre d'heures équivalant au *total* : du nombre d'heures accomplies en plus des heures de travail normales pendant la semaine comprenant ladite fin de semaine *et* du nombre d'heures accomplies pendant la fin de semaine multiplié par zéro virgule cinq (0,5). Au lieu de ce qui précède, l'horaire de la semaine de la ou du membre comprenant ladite fin de semaine peut être modifié, comme convenu entre la ou le membre et sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat et avec le consentement préalable de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué, afin que le total des heures accomplies pendant la semaine corresponde aux heures de travail normales *moins* le nombre d'heures accomplies pendant la fin de semaine multiplié par zéro virgule cinq (0,5). L'horaire de tels congés est établi par la ou le membre et sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat, avec le consentement de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué.

22.3.3.5 Si la semaine de travail normale d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué (établie en vertu de 22.3.3.1 et 22.3.3.3) comprend un jour férié, le dimanche de Pâques ou le samedi avant Pâques, la ou le membre a droit à des congés payés équivalent à une et demi (1,5) heure par heure de travail accomplie pendant ladite journée, en plus de son salaire habituel. L'horaire de tels congés est établi par la ou le membre et sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat, avec le consentement de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué.

22.3.3.2 The regular hours of work shall be from 8:30 a.m. to 5 p.m., Monday to Friday, September to May; and from 8:30 a.m. to 4 p.m., Monday to Friday, June to August. This schedule includes one (1) unpaid hour for lunch.

*22.3.3.3 The University Librarian or their delegate establishes individual and group work schedules for Librarian Members which provide for efficient organization and satisfy the needs of the university community, while respecting the spirit of this subsection. Work schedules may involve evening or weekend work as well as schedules which meet both the needs of the Library and the preferences of the Librarians concerned, being understood that the preferences of the Member shall not be unreasonably refused. In particular, and without limiting the generality of the foregoing, a Librarian Member may fulfill their normal weekly working hours requirement for one or two weeks in four and a half (4.5) or nine (9) days, respectively, provided they obtain the consent of the University Librarian or their delegate in advance.

*22.3.3.4 When a Librarian is scheduled to work on a weekend, their normal working hours (determined according to 22.3.3.1), for the week immediately following, shall be reduced by a number of hours equal to *the sum of*: the number of hours worked in excess of normal working hours during the week comprising the weekend *and* one half (0.5) times the number of hours worked on the weekend. Instead of the foregoing, the Member's schedule for the week comprising said weekend may be modified, by agreement of the Member and their immediate supervisor and with the prior approval of the University Librarian or their delegate, so that the total number of hours worked during the week be equal to: normal working hours *less* one half (0.5) times the number of hours worked on the weekend. Such time off shall be scheduled by the Member and their immediate supervisor, with the approval of the University Librarian or their delegate.

*22.3.3.5 Where a Librarian Member's normal weekly working hours for a week (determined pursuant to 22.3.3.1 and 22.3.3.3) comprise work on an official holiday, Easter Sunday, or the Saturday immediately preceding Easter, the Member shall be entitled, in addition to their regular salary for the hours worked, to take time off, with pay, equal to one and a half (1.5) hours for every hour worked on any such day. Such time off shall be scheduled by the Member and their immediate supervisor, with the approval of the University Librarian or their delegate.

22.3.3.6 Toutes heures accomplies au cours d'une (1) semaine par une bibliothécaire syndiquée ou un bibliothécaire syndiqué qui dépassent quarante (40) heures, à la demande de l'Employeur, sont considérées comme des *heures supplémentaires*. La ou le membre tenu de faire des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1,5) par rapport à sa rémunération normale, les calculs étant fondés sur le salaire nominal de la ou du membre. Une ou un membre ne peut être obligé par l'Employeur d'accomplir des heures supplémentaires que dans des circonstances exceptionnelles, en vue de répondre à un besoin à court terme de la bibliothèque. L'Employeur doit prendre toutes les mesures possibles pour éviter l'abus de son droit d'exiger de la ou du membre de faire des heures supplémentaires. Il ne peut être exigé de la ou du membre qu'elle ou qu'il travaille plus de huit (8) heures par jour ou quarante-huit (48) heures par semaine, à moins que la ou le membre y consente. Nonobstant ce qui précède, le nombre d'heures accomplies par une ou un membre, en excédant de quarante-huit (48) heures par semaine, pendant une année civile, ne doit pas excéder le maximum de cent (100) heures autorisées par le ministère du Travail pour l'Université d'Ottawa.

22.3.4 Tâches supplémentaires

*22.3.4.1 On entend par tâches supplémentaires, les activités ou tâches que la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué peut demander à une bibliothécaire syndiquée ou un bibliothécaire syndiqué d'accomplir, en plus ou à la place de celles indiquées dans la description de tâches pour le poste occupé par le bibliothécaire, et qui ne peuvent pas être raisonnablement considérées comprises dans l'une ou l'autre des composantes de cette description de tâches.

*22.3.4.2 Quand la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué demande à une ou un bibliothécaire d'accomplir des tâches supplémentaires, elle ou il doit préciser, par écrit :

(a) les tâches supplémentaires devant être exécutées ;

(b) s'il y a lieu, les tâches de la description de tâches du poste occupé par la ou le bibliothécaire que cette dernière ou ce dernier ne devra pas accomplir ;

(c) la durée de la période au cours de laquelle les tâches supplémentaires seront exécutées ;

(d) toute autre condition de l'exécution des tâches supplémentaires par la ou le bibliothécaire, incluant la spécification de toute rémunération additionnelle attachée à l'exécution des tâches additionnelles.

*22.3.3.6 Any hours worked by a Librarian Member in excess of forty (40) hours in one (1) week, at the request of the Employer, shall be considered to be *overtime*. A Member shall be paid for overtime hours at a rate of one and a half (1.5) times the Member's rate of pay for regular working hours, as calculated on the basis of the Member's nominal salary. A Member may be required by the Employer to work overtime hours only in exceptional circumstances, to meet a short-term need of the Library. The Employer shall take every possible measure to prevent the unreasonable or excessive exercise of the right to require a Member to work overtime hours. A Member may not be required to work any hours in excess of eight (8) hours per day or forty-eight (48) hours in one (1) week, unless the Member agrees otherwise. Notwithstanding the foregoing, the number of hours worked by a Member in excess of forty-eight (48) hours per week during a single calendar year shall not exceed the maximum of one hundred (100) hours authorized by the Ministry of Labour for the University of Ottawa.

22.3.4 Supplementary tasks

22.3.4.1 Supplementary tasks are activities or duties which the University Librarian or their delegate may ask a Librarian Member to perform in addition to or instead of those set out in the job description for the position occupied by the Librarian, and which may not reasonably be considered to be included in one of the components of the job description.

22.3.4.2 When the University Librarian or their delegate asks a Librarian to perform supplementary tasks, they must specify, in writing:

(a) the supplementary tasks to be performed;

(b) the tasks in the job description for the Librarian's position which the Librarian shall not perform, if applicable;

(c) the length of the period during which the supplementary tasks are to be performed;

(d) any other condition concerning the performance of the supplementary tasks by the Librarian, including the specification of any additional remuneration to be awarded for the performance of supplementary tasks.

La ou le membre signifie par écrit si elle ou s'il accepte ou non d'accomplir les tâches supplémentaires conformément à la demande de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué. La ou le membre n'exercera pas son droit de refus déraisonnablement.

The Member shall indicate in writing whether or not they agree to perform the supplementary tasks requested by the University Librarian or their delegate. The Member shall not exercise their right of refusal unreasonably.

*22.3.4.3 La ou le membre à qui la ou le bibliothécaire en chef de l'Université a demandé d'exécuter des tâches supplémentaires, sans que celles figurant à sa description de tâches soient diminuées en proportion, reçoit un supplément de salaire équivalent à un (1) PDR. Lorsque la ou le membre qui accomplit des tâches supplémentaires voit celles figurant à sa description de tâches réduites en proportion, elle ou il ne reçoit aucun supplément de traitement.

22.3.4.3 A Member who is asked by the University Librarian to perform supplementary tasks without a proportional reduction in the duties appearing in their job description shall receive a salary supplement equal to one (1) PTR. If the Member performing supplementary tasks obtains a proportional reduction in the duties appearing in their job description, they shall not receive any salary supplement.

*22.3.4.4 La période d'exécution de tâches supplémentaires peut être renouvelée. Le cas échéant, les modalités prévues sous 22.3.4.2 et 22.3.4.3 s'appliquent.

22.3.4.4 The period during which supplementary tasks are performed may be renewed. In such an event, the provisions of 22.3.4.2 and 22.3.4.3 shall apply.

Section 22.4 Membres du personnel enseignant de langue – Language Teachers

22.4.1 **Dispositions générales** La charge de travail d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue syndiqué est composée de *tâches assignées* par la doyenne ou le doyen de la ou du membre et d'*autres tâches scolaires*, établies par la ou le membre, conformément aux dispositions de la présente section. Les tâches assignées d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue syndiqué sont établies pour une année universitaire à la fois, une *année universitaire* étant définie à 22.1.2 aux fins de la présente section. Au plus tard le 30 avril, la doyenne ou le doyen envoie à chaque membre du personnel enseignant de langue syndiqué dont il a la responsabilité une description écrite de ses tâches assignées pour l'année universitaire à venir, déterminées conformément aux dispositions de la présente section.

***22.4.1** **General** A Language Teacher Member's workload consists of *assigned duties*, which are assigned by the Member's Dean, and *other academic duties*, which are determined by the Member, both in accordance with the provisions of this section. A Language Teacher Member's assigned duties are determined for one academic year at a time, and *academic year*, for the purposes of this section, is defined in 22.1.2. No later than April 30, the Dean shall forward to each Language Teacher Member for whom they are responsible a written statement of the Member's assigned duties for the next academic year, determined in accordance with the provisions of this section.

22.4.2 **Tâches assignées**

22.4.2 **Assigned duties**

22.4.2.1 Sous réserve des dispositions de la présente section, la doyenne ou le doyen peut inclure dans les tâches assignées d'une ou d'un membre un mélange approprié des activités suivantes :

*22.4.2.1 Subject to the provisions of this section, the Dean may include in a Member's assigned duties an appropriate combination of:

(a) des activités d'enseignement ;

(a) teaching duties;

(b) des activités administratives liées au fonctionnement de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme ou de l'Université d'Ottawa, qui requièrent que la ou le membre soit déchargé de certaines responsabilités se rapportant à l'enseignement, aux activités savantes ou au service à la communauté universitaire ; ou

(b) administrative duties related to the operation of the Official Languages and Bilingualism Institute or the University of Ottawa, which are such that they require that the Member be relieved of some responsibilities in the area of teaching, scholarly, or academic service activities; or

(c) certaines autres activités dont l'assignation est nécessaire pour la bonne marche de l'Institut ou de l'Université d'Ottawa et comprenant, entre autres, l'élaboration, la préparation et la supervision d'examens de langue à faire passer aux étudiantes et aux étudiants et aux employées actuelles et futures et aux employés actuels et futurs de l'Université d'Ottawa, l'orientation des étudiantes et des étudiants, la participation aux tâches liées à l'inscription et la participation aux réunions de l'Institut.

22.4.2.2 Des activités administratives du genre de celles visées par 22.4.2.1(b) peuvent être assignées à une ou un membre par la doyenne ou le doyen lorsque cela est clairement nécessaire pour la bonne marche de l'Institut, étant entendu que la ou le membre doit d'abord être consulté et, lorsque cela est possible, doit y consentir préalablement.

22.4.2.3 Des activités du genre de celles visées par 22.4.2.1(c) peuvent être assignées à une ou un membre par la doyenne ou le doyen, étant entendu que cela n'aura pas pour effet de rendre la charge de travail de la ou du membre sensiblement plus lourde que celle de ses collègues.

22.4.3 Autres tâches scolaires

22.4.3.1 La charge de travail de la ou du membre inclut, en plus des tâches assignées, toute activité savante pertinente conformément à 20.6.2.2 et toute activité de service à la communauté universitaire auxquelles la ou le membre désire consacrer une partie de son temps et qu'elle ou qu'il peut raisonnablement entreprendre ou continuer.

22.4.3.2 Bien que la doyenne ou le doyen de la ou du membre puisse lui rappeler l'importance des activités savantes et du service à la communauté universitaire, ainsi que lui faire des suggestions générales, elle ou il ne peut lui imposer des activités savantes ou de services spécifiques, sauf aux termes de 22.4.2.1(b) ou (c) et sous réserve de 22.4.2.2 et 22.4.2.3.

22.4.4 Charge d'enseignement normale

22.4.4.1 La charge d'enseignement normale correspond à trois virgule cinq (3,5) cours de deux (2) sessions par année universitaire, ou l'équivalent, et elle n'excède pas trois-cent-quinze (315) heures de cours à l'horaire par année universitaire.

22.4.4.2 La charge d'enseignement individuelle assignée à la ou au membre du personnel enseignant de langue syndiqué doit correspondre à la charge d'enseignement normale prévue à 22.4.4.1 pour les membres de son rang, sauf si elle a été modifiée conformément aux dispositions de la présente section.

(c) certain other assigned activities which are necessary for the effective operation of the Institute or the University of Ottawa, including, but not limited to, the design, preparation and supervision of language tests to be administered to present or prospective students or employees at the University of Ottawa, the counselling of students, participation in duties related to registration, attendance at Institute meetings.

*22.4.2.2 Administrative duties referred to in 22.4.2.1(b) may be assigned to a Member by the Dean where such assignment is clearly necessary for the effective functioning of the Institute, it being understood that such assignment requires prior consultation with the Member and, whenever possible, the Member's prior consent.

*22.4.2.3 Duties referred to in 22.4.2.1(c) may be assigned to a Member by the Dean, it being understood that such assignment does not cause the Member's overall workload to be significantly heavier than that of their colleagues.

22.4.3 Other academic duties

*22.4.3.1 The Member's workload shall, in addition to assigned duties, include any appropriate scholarly activities in accordance with 20.6.2.2 and academic service activities to which the Member wishes to devote a portion of their time and which they can reasonably undertake or continue.

*22.4.3.2 Although a Member's Dean may remind the Member of the importance of scholarly activities and academic service, and may offer general suggestions, a Dean shall not impose specific scholarly or academic service activities, except under 22.4.2.1(b) or (c) and subject to 22.4.2.2 and 22.4.2.3.

22.4.4 Normal teaching load

*22.4.4.1 The normal teaching load shall be three point five (3.5) two (2) term courses per academic year, or the equivalent thereof, and it shall not exceed three hundred and fifteen (315) course calendar hours per academic year.

*22.4.4.2 An individual Language Teacher Member's assigned teaching load shall be the normal teaching load prescribed in 22.4.4.1 for Members with their rank, except where modified pursuant to the provisions of this section.

22.4.4.3 **Déviation par rapport à la charge normale** La charge d'enseignement assignée à une ou un membre du personnel enseignant de langue pendant une année universitaire peut différer de la charge d'enseignement normale prescrite à 22.4.4.1 :

(a) lorsqu'une telle réduction est justifiée par des activités mises à la charge de travail de la ou du membre aux termes de 22.4.2.1(b) ou (c) ;

(b) lorsque, sous réserve des disponibilités budgétaires, une telle réduction de la charge est justifiée par la participation exceptionnelle de la ou du membre dans des activités savantes.

22.4.5 Répartition de la charge d'enseignement

22.4.5.1 Les activités d'enseignement à l'horaire doivent être réparties sur deux (2) des trois (3) sessions de l'année universitaire, étant entendu que les dispositions ci-dessus peuvent être écartées avec le consentement préalable de la membre intéressée ou du membre intéressé.

*22.4.5.2 Dans la mesure du possible, l'Employeur n'inclut pas dans la charge de travail d'une ou d'un membre, sans que celle-ci ou celui-ci y consente, plus d'un (1) cours par session se terminant après 19 h ; étant entendu que l'inclusion de plus d'un (1) cours en horaire du soir sera toujours précédée d'une consultation auprès de la membre intéressée ou du membre intéressé.

***22.4.6 Assignation de la charge d'enseignement** Les dispositions prévues à 22.2.4 de la présente convention collective s'appliquent *mutatis mutandis* aux membres du personnel enseignant de langue, étant entendu que, en ce qui concerne les procédures, la directrice ou le directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme remplace la directrice ou le directeur, et que le CPEI remplace le CPED.

***22.4.7 Charge d'enseignement supplémentaire** Les dispositions de 22.2.5 s'appliquent *mutatis mutandis* aux membres du personnel enseignant de langue.

Section 22.5 Conseillères et conseillers – Counsellors

22.5.1 Dispositions générales

22.5.1.1 La charge de travail d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué est composée des tâches assignées par la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel, conformément aux dispositions de la présente section. Les tâches assignées sont prévues pour une (1) année universitaire à la fois. Au plus tard le 30 avril, la directrice ou le directeur du

*22.4.4.3 **Deviation from normal load** For Language Teacher Members, the assigned teaching load in any academic year may differ from the normal teaching load prescribed in 22.4.4.1:

(a) when such reduction is justified by activities included in the Member's workload pursuant to 22.4.2.1(b) or (c);

(b) where, subject to budgetary feasibility, such reduction is justified by the Member's exceptionally heavy involvement in scholarly activities.

22.4.5 Distribution of the teaching load

*22.4.5.1 Scheduled teaching duties shall be distributed over two (2) of the three (3) terms of an academic year, it being understood that the above provisions may be set aside with the prior consent of the Member concerned.

22.4.5.2 As far as possible, the Employer shall not -- unless the Member agrees otherwise -- include in the Member's workload more than one (1) course per term finishing after 7 p.m., it being understood that more than one (1) course will not be included without prior consultation with the Member.

22.4.6 Assignment of the teaching load The provisions set forth in 22.2.4 of this agreement shall apply, *mutatis mutandis*, to Language Teachers, it being understood that, with regard to procedures, the director of the Official Languages and Bilingualism Institute shall replace the Chair and the TPCI shall replace the DTPC.

22.4.7 Additional teaching The provisions of 22.2.5 shall apply, *mutatis mutandis*, to Language Teachers.

22.5.1 General

*22.5.1.1 A Counsellor Member's workload consists of assigned duties, which are assigned by the director of the Counselling and Personal Development Service, in accordance with the provisions of this section. A Member's assigned duties are determined for one (1) academic year at a time. No later than April 30, the director of the Counselling and Personal Development Service shall forward to

Service de counselling et de développement personnel transmet à chaque conseillère syndiquée ou chaque conseiller syndiqué une description écrite des tâches qui lui sont assignées pour l'année à venir.

22.5.1.2 La détermination de la charge de travail d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué bénéficiant d'une affectation multiple requiert une consultation préalable entre la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel et la doyenne ou le doyen de la faculté concernée, ainsi qu'avec la directrice ou le directeur de l'école ou du département concerné.

22.5.2 Tâches assignées

22.5.2.1 La directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel peut inclure, dans les tâches assignées à une ou un membre, une combinaison appropriée d'activités reliées :

(a) au counselling de clientes individuelles et de clients individuels ;

(b) au counselling de groupe ;

(c) aux tâches administratives découlant des activités professionnelles de la conseillère ou du conseiller ;

(d) à des tâches administratives, autres que celles décrites à (c) ci-dessus, qui sont liées au fonctionnement du Service de counselling et de développement personnel ou de l'Université d'Ottawa et qui exigent que la membre soit libérée ou le membre soit libéré de certaines activités professionnelles en tant que conseillère ou conseiller ;

(e) à la supervision et la formation d'étudiantes et d'étudiants de l'Université d'Ottawa dans un domaine relié à l'expertise professionnelle de la ou du membre ;

(f) à la formation de personnes ou de groupes de la collectivité universitaire, et la prestation de services consultatifs à de tels groupes ou personnes, dans des domaines reliés à l'expertise professionnelle de la ou du membre ;

(g) à des activités savantes se rapportant au domaine d'expertise professionnelle de la ou du membre.

22.5.2.2 La description des tâches assignées qui est transmise à la conseillère syndiquée ou au conseiller syndiqué par la directrice ou le directeur conformément à 22.5.1.1 précise quelles sont, parmi les activités énumérées à 22.5.2.1, celles qui sont incluses dans la charge de travail de la ou du membre.

each Counsellor Member a written statement of that Member's assigned duties for the forthcoming year.

*22.5.1.2 Determination of the workload of a Counsellor Member with a cross-appointment requires prior consultation between the director of the Counselling and Personal Development Service and the Dean and the chair or director of the faculty and department or school concerned.

22.5.2 Assigned duties

*22.5.2.1 The director of the Counselling and Personal Development Service may include, in a Member's assigned duties, an appropriate combination of:

(a) individual client counselling duties;

(b) counselling duties involving the counselling of groups;

(c) administrative duties which are inherent in the performance of the Member's assigned counselling duties;

(d) administrative duties (other than those referred to in (c) above), which are related to the operation of the Counselling and Personal Development Service or the University of Ottawa, and are such that they require that the Member be relieved of some counselling responsibilities;

(e) the supervision and training of University of Ottawa students in an area related to the Member's professional competence;

(f) the training of, and provision of consultation services to, persons or groups in the University of Ottawa community, in matters related to the Member's professional counselling expertise;

(g) scholarly activities related to the Member's area of professional counselling expertise.

*22.5.2.2 The statement of assigned duties forwarded to a Counsellor Member by the director pursuant to 22.5.1.1 shall specify which of the duties listed in 22.5.2.1 comprise the Member's assigned duties.

(a) Dans le cas des tâches assignées du genre de celles décrites à 22.5.2.1(a) ou (b) ci-dessus, la directrice ou le directeur précise, pour chaque session, le nombre d'heures hebdomadaire moyen que la ou le membre doit consacrer à assurer ce type d'activités.

(b) La directrice ou le directeur ne doit pas assigner d'activité administrative du genre de celles visées par 22.5.2.1(d) sans le consentement préalable de la membre intéressée ou du membre intéressé, sauf si la bonne marche du Service de counselling et de développement personnel en dépend et pourvu que la membre intéressée ou le membre intéressé, et les autres personnes ou comités pertinents, aient été consultés au préalable.

(c) La supervision et la formation d'étudiantes et d'étudiants de l'Université d'Ottawa ne peuvent être assignées à une ou un membre sans son consentement, étant entendu qu'un tel consentement ne sera pas déraisonnablement refusé si la supervision et la formation sont reliées au domaine d'expertise de la ou du membre.

(d) Une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué n'est pas tenu d'accomplir des activités savantes, ou des activités de service à la communauté universitaire autres que celles mentionnées à 22.5.2.1(d) et 22.5.2.2(b) ci-dessus, à moins que ces activités fassent partie de sa charge de travail conformément aux dispositions de la présente section et de 22.5.3.

22.5.3 Counselling auprès de clientes individuelles et de clients individuels

22.5.3.1 La *charge de counselling auprès de clientes individuelles et clients individuels* se rapporte au nombre d'heures par semaine que la conseillère syndiquée ou le conseiller syndiqué consacre à assurer des services de counselling à des clientes individuelles ou de clients individuels.

22.5.3.2 La *charge normale de counselling auprès de clientes individuelles et de clients individuels* est déterminée par les charges réelles assignées à cette fin au Service de counselling et de développement personnel pendant les années universitaires 1983-1984 et 1984-1985. Cette charge normale ne doit pas être accrue pendant la période couverte par la présente convention, étant entendu qu'elle ne peut pas non plus être diminuée pour faire place à d'autres activités professionnelles sans le consentement préalable de l'Employeur.

22.5.3.3 La charge d'activités professionnelles à l'égard de clientes individuelles et clients individuels assignée à une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué ne doit pas être sensiblement plus petite ou plus grande que la charge normale, sauf lorsque la participation de la ou du membre aux tâches mentionnées à 22.5.2.1(b), (d), (e), (f) ou (g) le justifie.

(a) In the case of assigned duties of the types referred to in 22.5.2.1(a) or (b) above, the director shall specify, for each term, the average amount of counselling time per week for which the Member is to be available for the performance of each type of duties specified.

(b) The director shall not assign administrative duties of the type referred to in 22.5.2.1(d) without the prior consent of the Member concerned, except when such assignment is clearly necessary for the effective functioning of the Counselling and Personal Development Service and provided there has been prior consultation with the Member and relevant other persons or committees.

(c) The supervision and training of University of Ottawa students cannot be assigned to a Member without their consent, it being understood that such consent shall not be unreasonably withheld if the supervision and training pertain to an area related to the Member's professional competence.

(d) A Counsellor Member shall not be obliged or required to perform scholarly activities, or academic service activities other than those referred to in 22.5.2.1(d) and 22.5.2.2(b) above, unless such activities become part of their workload pursuant to the present section and to 22.5.3.

22.5.3 Individual client counselling

*22.5.3.1 The *individual client counselling load* refers to the number of hours per week during which a Counsellor Member is to be available for counselling individual clients.

*22.5.3.2 The *normal individual client counselling load* shall be determined by the actual individual client counselling loads assigned in the Counselling and Personal Development Service in the academic years 1983-1984 and 1984-1985. The normal individual client counselling load shall not be increased during the period covered by this agreement, it being understood that it cannot be decreased either to make room for other Counsellor activities without the prior consent of the Employer.

*22.5.3.3 A Counsellor Member's assigned individual client counselling load shall not be substantially less or greater than the normal individual client counselling load, except when variation from the latter is justified by the Member's involvement in activities of the type mentioned in 22.5.2.1 (b), (d), (e), (f), or (g).

22.5.3.4 Une ou un membre ou la directrice ou le directeur peut proposer une charge de counselling individuel qui diffère sensiblement de la charge normale. L'une ou l'autre des parties ne doit pas déraisonnablement refuser ladite proposition pourvu que :

(a) les conditions prévues à 22.5.2.2 soient remplies ;

(b) une réduction de la charge d'une ou d'un membre, pour lui permettre d'assumer d'autres activités professionnelles, ne diminue pas la capacité du Service de counselling et de développement personnel à servir des clientes individuelles et des clients individuels.

22.5.4 Charge de travail

22.5.4.1 La charge de travail assignée à une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué pendant une année universitaire est établie conformément aux procédures et dispositions décrites à la présente sous-section.

22.5.4.2 Pendant la session d'hiver qui précède l'année universitaire en question, la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel détermine les *tâches assignées* de chaque membre pour l'année à venir, après avoir consulté les conseillères syndiquées intéressées ou les conseillers syndiqués intéressés et le CPSOCP. La directrice ou le directeur envoie à chaque membre, au plus tard le 30 avril, une description des tâches qui lui sont assignées, ainsi qu'une liste énumérant les tâches assignées à toutes et tous les autres membres du Service de counselling et de développement personnel.

22.5.4.3 Une fois que sa charge de travail a été assignée à une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué, la directrice ou le directeur peut y apporter des modifications seulement si cela est clairement rendu nécessaire en raison de circonstances imprévisibles au moment où les charges ont été assignées, et après avoir consulté la ou le membre. Un préavis aussi long que possible sera donné lorsque de telles modifications doivent être apportées à la charge de travail.

*22.5.3.4 A proposal for an assigned individual client counselling load which differs substantially from the normal load may be made by the Member or the director. Agreement by the Member or the director shall not be unreasonably withheld provided:

(a) the conditions in 22.5.2.2 are met;

(b) reduction of a Member's individual client counselling load, in order to make room for other types of activities, can be done without reducing the capacity of the Counselling and Personal Development Service to serve individual clients.

22.5.4 Workload assignment

*22.5.4.1 A Counsellor Member's assigned counselling duties for an academic year shall be determined in accordance with the procedures and provisions set forth in this subsection.

*22.5.4.2 During the winter term preceding the academic year in question, the director of the Counselling and Personal Development Service, after consultation with the individual Counsellor Members concerned and the CCSPC, shall determine the activities which constitute each individual Member's *assigned duties* for the forthcoming year. No later than April 30, the director shall send each Member a statement of their assigned duties, and shall accompany this by a list showing the duties assigned to all other Members in the Counselling and Personal Development Service.

*22.5.4.3 Following the initial assignment of a Counsellor Member's workload, changes may be made by the director only where clearly necessary by virtue of changes in circumstances unforeseen at the time of the initial assignment, and after consultation with the Member. Such changes will be made with as much advance notice as possible.

ARTICLE 23 Revue et évaluation – Review and Evaluation

Section 23.1 Dispositions générales – General provisions

23.1.1 Évaluation

*23.1.1.1 Rien dans la présente convention collective ne doit être interprété comme restreignant le droit général du Sénat d'évaluer, par divers moyens et d'une manière aussi continue que possible, la qualité et la pertinence de l'enseignement,

23.1.1 Evaluation

23.1.1.1 No part of this agreement shall be construed as restricting the general right of the Senate to evaluate, by various means and with as much continuity as possible, the quality and relevance of teaching, of scientific, artistic, literary or

des travaux scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels, et des services à la communauté universitaire qui se font à l'Université d'Ottawa. Cela dit, les parties conviennent de ce qui suit.

(a) L'Employeur ou la doyenne ou le doyen, dans le cadre de ses droits et de ses responsabilités en matière de gestion du personnel, peut -- pour se faire une opinion à propos de la qualité du rendement d'une ou d'un ou de plusieurs membres -- évaluer le rendement de ce(s) membre(s), y compris solliciter des avis à ce sujet auprès de personnes appropriées, sans que ce geste puisse en lui-même faire l'objet d'un grief ; étant entendu que les procédures d'évaluation du rendement mises en œuvre par l'Employeur ne doivent pas aller à l'encontre de la présente convention et que l'usage que celle-ci ou celui-ci pourra faire de ses résultats quant à la gestion du dossier d'une ou d'un membre, à l'évaluation de son rendement et à la progression de sa carrière, doit être conforme à la présente convention collective.

(b) Le Sénat, ou un autre organisme agréé par lui, ou la doyenne ou le doyen, peut évaluer de temps à autre la qualité et la pertinence des programmes d'études et des activités scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnelles d'une unité scolaire ou d'un service, y compris le rendement de leurs membres, et établir tous règlements et procédures qu'il juge utiles à ce sujet, étant entendu que l'usage que l'Employeur pourra faire des résultats de ces évaluations quant à la gestion du dossier d'une ou d'un membre, à l'évaluation de son rendement et à la progression de sa carrière, doit être conforme à la présente convention collective.

(c) Le Sénat peut exiger que les membres du personnel enseignant soient soumis à l'évaluation de leurs cours et de leur enseignement, par les étudiantes et les étudiants et autrement, étant entendu que les instruments et procédures d'évaluation ne doivent pas aller à l'encontre de la présente convention et que l'usage que l'Employeur pourra faire des résultats de ces évaluations quant à la gestion du dossier d'une ou d'un membre, à l'évaluation de sa performance et à la progression de sa carrière, doit être conforme à la présente convention collective.

23.1.1.2 Toute évaluatrice ou tout évaluateur à qui on a recours dans le cadre de l'évaluation d'une unité scolaire doit être choisi après que la considération appropriée aura été donnée aux avis des membres dont les activités seront évaluées. En particulier, elle est choisie ou il est choisi -- lorsque c'est possible -- conformément aux dispositions de 23.3.2.2 à 23.3.2.8 inclusivement, sauf que le CPEF est remplacé par le Sénat ou la doyenne ou le doyen et que le nombre d'évaluatrices ou d'évaluateurs est déterminé par le Sénat ou sa déléguée ou son délégué, ou la doyenne ou le doyen.

professional activities, and of academic service activities at the University of Ottawa. This having been said, the Parties agree to the following.

(a) The Employer or the Dean may, within the framework of their rights and responsibilities in matters of personnel management and in order to form an opinion regarding the quality of performance of one or more Member(s), evaluate the performance of the Member(s) and solicit the opinion of appropriate persons thereon without that action being in and of itself subject to grievance, it being understood that the evaluation procedures implemented by the Employer shall not be inconsistent with this agreement and that the use that the Employer may make of the results thereof in the management of a Member's file, the evaluation of their performance, and the progress of their career, shall be in accordance with this agreement.

(b) The Senate, or any body designated by it, or the Dean, may from time to time evaluate the quality and relevance of the programs of study and the scientific, artistic, literary, or professional activities of an academic unit or a service, including the performance of its Members, and may establish the rules and procedures it deems useful in that regard, it being understood that any use the Employer may make of the evaluation results in the management of a Member's file, the evaluation of their performance, or the progression of their career, shall be in accordance with this agreement.

(c) The Senate may require that Faculty Members have their courses and their teaching evaluated by the students and by other means, it being understood that the evaluation instruments and procedures used shall not be inconsistent with this agreement and that any use the Employer may make of the evaluation results in the management of a Member's file, the evaluation of their performance, or the progression of their career, shall be in accordance with this agreement.

*23.1.1.2 Any evaluators whose opinions are sought in the course of assessing an academic unit shall be chosen upon giving proper consideration to the advice of Members whose activities are to be evaluated. In particular, they shall be chosen, whenever possible, in conformity with the provisions of 23.3.2.2 to 23.3.2.8 inclusive, except that the FTPC is replaced by the Senate or the Dean, and that the number of evaluators is at the discretion of the Senate or its delegates, or the Dean.

*23.1.1.3 L'Employeur reconnaît que :

(a) l'Association doit être consultée avant que le Sénat décide de tout nouvel instrument d'évaluation du rendement des membres et dont le Sénat aurait le contrôle ;

(b) le consentement de l'Association doit être obtenu avant que les résultats des évaluations découlant de tout nouvel instrument d'évaluation, répondant aux conditions décrites à (a) ci-dessus, puissent être utilisés par l'Employeur quant à la gestion du dossier des membres, à l'évaluation de leur rendement ou à la progression de leur carrière.

23.1.2 Rapports annuels

23.1.2.1 Chaque membre du personnel enseignant syndiqué soumet à sa doyenne ou son doyen, entre le 1 avril et 1 juin, un *rapport annuel* aux termes de 23.1.2.4.

23.1.2.2 Chaque membre doit inclure dans son rapport annuel une description générale des activités savantes auxquelles elle ou il a l'intention de consacrer une partie de son temps pendant la prochaine année universitaire, étant entendu qu'elles peuvent changer en raison de circonstances imprévisibles au moment où le rapport a été préparé. D'ailleurs, chaque membre peut décrire dans son rapport annuel ses efforts individuels pour faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones, ainsi que l'équité, la diversité et l'inclusion. De plus, une ou un membre qui est admissible à demander la permanence ou une promotion au cours de la prochaine année universitaire doit indiquer son intention de le faire, si connue. Une ou un membre qui prévoit soumettre sa demande de permanence ou de promotion peut soumettre l'information reliée à des évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs conformément aux dispositions de 23.3.2.4 et 23.3.2.5.

23.1.2.3 Lorsque la doyenne ou le doyen d'une ou d'un membre entretient des doutes quant au bien-fondé ou à la faisabilité des activités savantes qu'une ou qu'un membre se propose d'accomplir, elle ou il doit donner la considération appropriée à des facteurs comme les activités savantes antérieures de la ou du membre, les subventions ou les contrats qu'elle ou qu'il a obtenus, les évaluations favorables faites par des pairs à la suite de demandes de subventions ou de demandes similaires, ou les invitations -- reçues par la ou le membre -- à présenter ses travaux savants, à préparer une exposition ou à participer à une activité artistique. Si, après avoir accordé la considération appropriée aux faits pertinents, la doyenne ou le doyen estime toujours que ses doutes sont fondés, elle ou il peut en faire part à la ou au membre et à sa directrice ou son directeur.

23.1.2.4 Les rapports annuels sont soumis sous forme d'un curriculum vitae mis à jour, préparé à l'aide du modèle du CESO ou un curriculum vitae contenant l'information équivalente, auquel la ou le membre annexe les renseignements

23.1.1.3 The Employer acknowledges that:

(a) the Senate, before implementing any new performance evaluation method over which it would have control, shall consult the Association;

(b) the Association's consent must be obtained before the Employer may use the results of evaluations resulting from a new instrument which meets the conditions in paragraph (a) above in the management of a Member's file, the evaluation of their performance, or the progression of their career.

23.1.2 Annual reports

*23.1.2.1 Every Faculty Member shall submit to their Dean, between April 1 and June 1, a written *annual report* pursuant to 23.1.2.4.

*23.1.2.2 Each Member shall include in their annual report a general description of the scholarly activities to which they intend to devote a portion of their time during the next academic year, it being understood that these may change due to circumstances not foreseen at the time of filing the report. Moreover, each Member may describe in their annual report their individual efforts to advance reconciliation with Indigenous peoples, as well as equity, diversity, and inclusion. Furthermore, a Member eligible to apply for tenure or promotion in the next academic year shall indicate their intention to do so, if known. A Member who intends to apply for tenure or promotion may submit the information related to outside evaluators as specified in articles 23.3.2.4 and 23.3.2.5.

*23.1.2.3 Where a Member's Dean has any doubts as to the appropriateness or feasibility of a Member's proposed scholarly activities, the Dean shall give proper consideration to factors such as the Member's previous scholarly activities, grants or contracts received, favorable peer evaluations of grant applications or similar proposals, or invitations to present scholarly work, prepare an exhibition or participate in an artistic activity. Where the Dean, after proper consideration of the relevant facts, considers their doubts to be valid, the Dean may communicate them to the Member and to the Member's Chair.

*23.1.2.4 Annual reports shall be made in the form of an updated curriculum vitae, using the OCGS model or a curriculum vitae that contains equivalent information, to which the Member shall append the information required under 23.1.2.2 and

exigés en vertu de 23.1.2.2 et ceux concernant les activités de service à la communauté universitaire qu'elle ou qu'il a accomplies au cours de la dernière année universitaire. De plus, la ou le membre peut y annexer les renseignements et documents qu'elle ou qu'il juge pertinents.

23.1.2.5 Des copies du rapport annuel et des rapports A (sauf d'après les indications données plus bas) de chacune ou chacun des membres d'un département sont transmises par la doyenne ou le doyen à la directrice ou au directeur qui, avec le CPED, doit les examiner et les retourner à la doyenne ou au doyen. Suite à l'examen des rapports, le CPED ou la directrice ou le directeur peut vouloir attirer l'attention de la ou du membre ou de la doyenne ou du doyen sur certains aspects positifs ou négatifs du rendement de la ou du membre. A ce sujet :

(a) le CPED et la directrice ou le directeur peuvent communiquer avec la ou le membre oralement ou par écrit, avec ou sans copies à la doyenne ou au doyen et dans le dossier de la ou du membre ;

(b) l'examen des rapports annuels des membres par le CPED et la directrice ou le directeur, ou la présence ou l'absence de commentaires sur des aspects positifs ou négatifs du rendement de la ou du membre, ne doit pas être considérée en soi comme une évaluation du rendement des membres du personnel enseignant syndiqué.

Lorsque la doyenne ou le doyen reçoit, dans le rapport annuel, une indication qu'une ou qu'un membre a l'intention de demander la permanence ou une promotion, ou dans les cas de renouvellement de contrat, ou s'il y a raison de croire que le rendement de la ou du membre pourrait amener la doyenne ou le doyen à entreprendre des démarches associées à la discipline ou au progrès de base, la doyenne ou le doyen doit retenir les rapports A de la ou du membre en question.

information concerning their academic service activities during the past academic year. As well, the Member may append all information and documentation that the Member deems pertinent.

*23.1.2.5 Copies of annual reports and A-reports (except where indicated below) for all Members of a department shall be forwarded by the Dean to the Chair who, with the DTPC, shall consider them and then return them to the Dean. On the basis of their consideration of the reports, the DTPC or the Chair may wish to call a Member's or the Dean's attention to certain positive or negative aspects of the Member's performance. In this respect:

(a) the DTPC and chair may communicate with the Member orally, or in writing with or without copies to the Dean and the Member's file;

(b) the review of a Member's annual reports by the DTPC and chair, or the presence or absence of comments about positive or negative aspects of a Member's performance of workload duties, shall not in itself be deemed to be an assessment of a Faculty Member's performance of workload duties.

Where the Dean receives, through the annual report, an indication of a Member's intention to apply for either tenure or promotion, or in cases of contract renewal, or if there is reason to believe the Member's performance may lead the Dean to initiate procedures towards discipline or basic progress, they shall withhold the A-reports of that Member.

Section 23.2 Évaluation du rendement des membres du personnel enseignant syndiqué – Assessment of a Faculty Member's performance of workload duties

23.2.1 Dispositions générales

23.2.1.1 Il y a trois (3) occasions au cours desquelles le rendement des membres du personnel enseignant syndiqué est évalué : la *revue annuelle*, *l'évaluation formelle du rendement* et *l'évaluation d'une unité scolaire*.

23.2.1.2 Le rendement d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué est revu tous les ans conformément à 23.2.2.

23.2.1 General

*23.2.1.1 There are three (3) types of occasions on which a Faculty Member's performance of workload duties is assessed: the *annual review*, the *formal evaluation of performance*, and the *assessment of an academic unit*.

*23.2.1.2 A Faculty Member's performance of workload duties shall be reviewed annually according to 23.2.2.

23.2.1.3 Le rendement d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué est évalué formellement, conformément à 23.2.4 :

(a) lors du renouvellement de son contrat ; ou

(b) lors de l'étude d'une demande de permanence ; ou

(c) lors de l'étude d'une demande de promotion ; ou

(d) suite à un avertissement formel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire pour rendement insuffisant, conformément aux dispositions de la section 39.3 ; ou

(e) lors de toute autre occasion prévue à la présente convention.

23.2.1.4 A part les circonstances prévues à 23.2.1.2 et 23.2.1.3, le rendement d'une ou d'un membre peut être revu lors de l'évaluation d'une unité scolaire, aux termes de 23.1.1.1(b).

23.2.1.5 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsque l'Employeur ou un comité de pairs examine l'évaluation d'une partie ou de la totalité des activités d'une ou d'un membre du personnel enseignant, et que l'évaluatrice ou l'évaluateur a une affectation régulière à l'Université d'Ottawa. L'évaluation doit être faite par écrit, et signée par l'auteure ou l'auteur ou, si elle est faite par un comité, par sa présidente ou son président et la provenance doit être indiquée sur la copie de la ou du membre.

23.2.2 Revue annuelle

23.2.2.1 Le rendement de chaque membre du personnel enseignant syndiqué fait l'objet d'une revue annuelle. Cette revue annuelle est faite par la doyenne ou le doyen. Elle se fait à la fin de l'année universitaire pour laquelle la ou le membre a présenté un rapport en vertu de 23.1.2 et porte sur le rendement de la ou du membre pendant cette même année universitaire, étant entendu que le rendement de la ou du membre durant cette même année universitaire sera évalué à la lumière de son rendement pendant plusieurs années universitaires avant l'année en question.

23.2.2.2 La revue annuelle est fondée sur le rapport annuel de la ou du membre soumis en vertu de 23.1.2, les rapports A provenant des évaluations faites au cours de l'année universitaire pour laquelle la ou le membre a soumis le rapport, tout autre document pertinent fourni par la ou le membre dans son rapport annuel ou autrement, et tout document pertinent fourni par la directrice ou le directeur ou la doyenne ou le doyen qui a été montré à la ou au membre.

*23.2.1.3 A Faculty Member's performance of workload duties shall be formally evaluated, according to 23.2.4:

(a) in relation to contract renewal; or

(b) in relation to tenure; or

(c) in relation to promotion; or

(d) following a formal warning, in relation to the imposition of disciplinary measures for deficient performance of workload duties according to section 39.3; or

(e) as otherwise provided for in this agreement.

*23.2.1.4 Apart from the circumstances in 23.2.1.2 and 23.2.1.3, a Member's performance may be reviewed as part of an assessment of an academic unit, pursuant to 23.1.1.1(b).

*23.2.1.5 The following provisions apply whenever the Employer or a peer committee considers an assessment of some or all of a Faculty Member's activities and the assessor is a person holding a regular appointment at the University of Ottawa. The assessment shall be in writing, signed by its author or, where it comes from a committee, by the chair of the committee and the authorship shall be indicated on the Member's copy.

23.2.2 Annual review

*23.2.2.1 Every Faculty Member's performance of workload duties shall be reviewed annually. The annual review shall be carried out by the Dean. The annual review shall take place at the end of the academic year for which the Member has submitted a report pursuant to 23.1.2 and shall be addressed to the Member's performance during that academic year, it being understood that the Member's performance during that academic year will be reviewed in light of their performance during a period of several academic years prior to the year in question.

*23.2.2.2 The annual review shall be based on the Member's annual report submitted pursuant to 23.1.2, the A-reports for student evaluations carried out in the academic year for which the Member has submitted the report, any other relevant documentation provided by the Member, through the annual report or otherwise, and any relevant documentation provided by the chair or the Dean which has been shown to the Member.

23.2.2.3 Dans le cas d'une membre permanente ou d'un membre permanent, la doyenne ou le doyen peut, pendant ou après la revue annuelle, entamer des démarches en vue d'un *progrès de base* aux termes de 23.2.3 si le rendement de la ou du membre est jugé insuffisant.

*23.2.2.3 In the case of a tenured Member, the Dean may, during or after the annual review, initiate procedures leading to a *basic progress* according to 23.2.3 if the Member's performance of workload duties is considered inadequate.

23.2.2.4 Si la présumée insuffisance est grave au point de mettre en doute la qualité du rendement global de la ou du membre, la doyenne ou le doyen peut, au lieu d'attribuer un progrès de base, entamer la procédure menant à un *avertissement formel* aux termes de 39.3.2.

*23.2.2.4 If the alleged inadequacy is serious enough to raise a doubt regarding the quality of the Member's overall performance the Dean may, instead of giving a basic progress, initiate procedures leading to a *formal warning*, according to 39.3.2.

23.2.3 Progrès de base

23.2.3 Basic Progress

23.2.3.1 Le progrès de base est égal à la moitié d'un PDR. Il peut être attribué par la doyenne ou le doyen si, à la lumière de la revue annuelle et du rendement global de la ou du membre depuis plusieurs années, le rendement de la ou du membre est insuffisant, mais que l'insuffisance est vraisemblablement passagère.

*23.2.3.1 Basic progress is equal to half a normal PTR increment. It may be given by the Dean where, in light of the annual review and the Member's overall performance over a period of several years, the Member's performance of workload duties has been inadequate but the inadequacy is likely to be of a transient nature.

23.2.3.2 La doyenne ou le doyen peut entamer des démarches en vue du progrès de base en faisant état de ses préoccupations au CPED et à la directrice ou au directeur, et en sollicitant leurs recommandations (s'il y a lieu), et ensuite celle du CPEF. Les recommandations doivent se fonder sur le rendement global de la ou du membre. En ce qui concerne l'enseignement, 24.2.1.1 et 24.3.4.4 s'appliquent, *mutatis mutandis*.

*23.2.3.2 The Dean may initiate procedures with respect to a basic progress by stating their concern to and soliciting recommendations from the DTPC and chair (if any), and then the FTPC. The recommendations shall be made in light of the Member's overall performance of workload duties. In respect of teaching, 24.2.1.1 and 24.3.4.4 shall apply, *mutatis mutandis*.

23.2.3.3 La doyenne ou le doyen fait parvenir au CPED, directrice ou directeur, et CPEF, avec copie à la ou au membre, la documentation appropriée y compris, lorsqu'il y a lieu, des rapports annuels, des revues annuelles, des rapports A (dans le cas du CPEF seulement), et toute autre documentation pertinente autorisée par la convention collective.

*23.2.3.3 The Dean shall forward to the DTPC, chair, and FTPC, with copies to the Member, appropriate documentation including, where relevant, annual reports, annual reviews, A-reports (in the case of the FTPC only), and any other relevant documentation permitted by the collective agreement.

23.2.3.4 L'examen aux termes de 23.1.2.5 ne peut faire partie des démarches de la présente sous-section, ni peut-il les remplacer. Les affirmations concernant le rendement de la ou du membre aux termes de 23.1.2.5 ne peuvent être considérées comme des recommandations concernant un progrès de base.

*23.2.3.4 Consideration under 23.1.2.5 shall not be part of, nor shall it take the place of, any steps under this subsection. Any statements made about a Member's performance under 23.1.2.5 are not to be construed as a recommendation with respect to basic progress.

23.2.3.5 Bien que la doyenne ou le doyen puisse avoir des réserves précises découlant d'insuffisances dans des domaines particuliers, elle ou il doit revoir tous les éléments de la charge de la ou du membre au moment d'envisager le progrès de base. Lorsque le progrès de base est attribué, la doyenne ou le doyen doit, au moment d'en aviser la ou le membre, lui signaler ses préoccupations et les améliorations dont elle ou il s'attend de la ou du membre. Une copie est acheminée à l'Association, qui assurera la confidentialité de l'information présentée.

*23.2.3.5 While a Dean may have specific concerns about inadequacies in specific areas, they shall nonetheless review all aspects of the Member's workload when considering a basic progress. Where a basic progress is given, the Dean must, at the time of notification of the Member, indicate the specific concerns and the improvements expected of the Member. A copy shall be forwarded to the Association, which shall treat this information as confidential.

23.2.3.6 Il est entendu que la décision d'attribuer un progrès de base n'a aucune répercussion sur la carrière de la ou du membre et, par conséquent, n'est pas prise en considération en vue de toute autre décision relative à l'emploi aux termes de la présente convention.

23.2.3.7 Les décisions concernant l'attribution du progrès de base entrent en vigueur le 1 mai qui suit la décision.

23.2.3.8 Le jour du troisième anniversaire de l'attribution d'un progrès de base, la ou le membre reçoit (sous réserve de 41.1.5.3(b)(v)), en plus de son augmentation normale de PDR, une augmentation supplémentaire égale à zéro virgule cinq (0,5) fois une augmentation normale du PDR, pourvu que la ou le membre, depuis l'attribution du progrès de base, n'ait pas reçu un autre progrès de base.

23.2.4 Évaluation formelle

23.2.4.1 Lorsque le rendement d'une ou d'un membre du personnel enseignant est évalué en vertu de 23.2.1.3 :

(a) la membre intéressée ou le membre intéressé doit en être informé et doit pouvoir soumettre tout document qu'elle ou qu'il juge pertinent ;

(b) cette évaluation formelle est faite par le CPE et la doyenne ou le doyen de la faculté de la ou du membre, après consultation du CPE et de la directrice ou du directeur de la ou du membre.

23.2.4.2 Sauf indication contraire dans la présente convention, toute évaluation formelle du rendement d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué doit donner toute la considération voulue aux trois (3) composantes de sa charge de travail, c'est-à-dire l'enseignement, les activités savantes et le service à la communauté universitaire. À partir de janvier 2026, il est entendu que des preuves de service à la communauté universitaire conformément à la section 20.4 (a), (b), (c), (e) ou (k) sont attendues des membres afin que le service à la communauté universitaire soit considéré satisfaisant.

23.2.4.3 Les lignes directrices suivantes s'appliquent à toute évaluation formelle du rendement d'une ou d'un membre.

(a) Les activités de la ou du membre reliées au service à la communauté universitaire sont évaluées par le CPEF et la doyenne ou le doyen intéressés, après que ceux-ci ont reçu une opinion écrite du CPED et de la directrice ou du directeur.

*23.2.3.6 It is understood that the decision to give a basic progress does not have career implications and, consequently, the fact of such a decision, of itself, shall not be taken into consideration in making any other personnel decisions provided for in this agreement.

*23.2.3.7 Decisions on basic progress take effect the May 1 following the decision.

*23.2.3.8 On the third anniversary of the giving of a basic progress, the Member shall receive (subject to 41.1.5.3(b)(v)), in addition to their normal PTR increment, an additional increase equal to half (0.5) times a normal PTR increment, provided, that, since the giving of the basic progress, the Member has not received a further basic progress.

23.2.4 Formal evaluation

*23.2.4.1 When a Faculty Member's performance of workload duties is to be evaluated pursuant to 23.2.1.3:

(a) the Member concerned must be informed and given the opportunity to provide any relevant documentation they may wish;

(b) this formal evaluation shall be carried out by the TPC and the Dean of the Member's Faculty, in consultation with the Member's departmental TPC and Chair.

*23.2.4.2 Except as otherwise provided for in this agreement, any formal evaluation of a Faculty Member's performance of workload duties shall give proper consideration to their performance in each of the three (3) components of workload, namely teaching, scholarly activities, and academic service. Starting January 2026, it is understood that evidence of academic service pursuant to Section 20.4 (a), (b), (c), (e) or (k) is expected from Members for academic service to be deemed satisfactory.

*23.2.4.3 The following guidelines apply in the course of any formal evaluation of a Member's performance of workload duties.

(a) The Member's academic service activities shall be assessed by the FTPC and the Dean concerned, after they have received the written opinion of the DTPC and chair.

(b) Le rendement de la ou du membre, global et dans l'une ou l'autre des trois composantes de la charge de travail, est évalué par rapport à un groupe de pairs pertinent.

(c) Le fait qu'une ou qu'un membre ait obtenu, ou non, de l'aide financière extérieure pour ses activités savantes ne doit pas -- en soi -- être interprété d'une manière préjudiciable à la ou au membre.

(d) Dans le cas d'une évaluation formelle reliée à une procédure disciplinaire, le rendement d'une ou d'un membre, global et dans l'une ou l'autre des composantes de sa charge de travail, sera considéré satisfaisant jusqu'à preuve du contraire, étant entendu que la considération appropriée sera accordée à ce qui suit.

(i) Un rendement moindre dans un domaine peut être compensé par un meilleur rendement dans un autre, étant entendu que bien que le service à la communauté universitaire ne soit pas une composante aussi fondamentale de la charge de travail que l'enseignement et les activités savantes, il n'en constitue pas moins une part essentielle.

(ii) Les détachements, l'introduction de tâches spéciales dans la charge de travail d'une ou d'un membre, un congé de grossesse ou une maladie prolongée peuvent influencer le rendement d'une ou d'un membre.

(iii) La réduction (ou l'absence) de la participation à certaines composantes de la charge de travail est acceptable si elle fait l'objet d'arrangements écrits entre la ou le membre et l'Employeur.

(b) The Member's performance, overall and in any one of the three components, shall be evaluated in comparison to a relevant group of peers.

(c) A Member's degree of success in obtaining external funding for scholarly activities shall not, in and of itself, be used to the Member's detriment.

(d) In the case of a formal evaluation related to the imposition of a disciplinary measure, the Member's performance, overall and in any of the three components, shall be deemed satisfactory unless a different finding is warranted by available evidence, it being understood that consideration shall be given to the following.

(i) A weaker performance in one area may be compensated for by a stronger performance in another, it being understood that academic service, though not as fundamental a component as teaching and scholarly activities, is nonetheless an essential part of a Member's workload duties.

(ii) Secondments, the inclusion of special tasks in a Member's workload, pregnancy leave, or prolonged illness, may affect a Member's performance.

(iii) Reduced (or absence of) participation in some workload components is acceptable when it is part of written arrangements between the Member and the Employer.

Section 23.3 Évaluation des activités savantes – Assessment of scholarly activities

23.3.1 **Dispositions générales** Lorsque la présente convention prévoit une évaluation des activités savantes d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) La ou le membre peut soumettre à l'évaluation des articles, des livres ou parties de livres, des textes de présentations à des conférences, des rapports, des parties de travaux en cours et -- dans le cas d'œuvres littéraires ou artistiques -- des travaux et formes d'expression originaux.

(b) Les travaux peuvent être présentés dans leur forme publiée définitive ou sous forme d'épreuves, de manuscrits définitifs, ou d'ébauches préliminaires ou finales. Les travaux dont la publication a été acceptée sont considérés comme des textes publiés.

***23.3.1** **General** Whenever this agreement calls for an assessment of a Faculty Member's scholarly activities, the following provisions shall apply.

(a) The Member may submit for assessment articles, books or contributions to books, the text of presentations at conferences, reports, portions of work in progress, and, in the case of literary or artistic creation, original works and forms of expression.

(b) Works may be submitted in final published form, as galley proofs, as preprints of material to be published, or as final or preliminary drafts. Material accepted for publication shall be considered as equivalent to actually published material.

(c) Au lieu des travaux eux-mêmes, la ou le membre peut soumettre une description claire et détaillée de tout travail dont la présentation physique n'est pas pratique.

(d) Les travaux présentés par la ou le membre doivent être dans une forme qui en permet l'évaluation par des pairs.

(e) La ou le membre peut présenter des travaux effectués en collaboration avec d'autres personnes, pourvu que sa propre contribution soit clairement indiquée.

(f) Dans le cas d'activités ne pouvant être reflétées convenablement dans une des formes indiquées à (a), la ou le membre peut soumettre les descriptions et la documentation qu'elle ou qu'il juge appropriées aux activités en question.

(g) Les travaux résultant de fonctions savantes exécutées par voie de contrat sont examinés dans le cadre de toute évaluation du rendement d'une ou d'un membre du personnel enseignant, pourvu qu'ils soient conformes aux dispositions de (a) à (e) ci-dessus.

(h) Il est entendu que puisque les méthodes de diffusion peuvent varier selon les disciplines et les particuliers, la diffusion ne sera pas limitée à la publication dans des revues monitorées ou à toute autre forme ou méthode particulière.

23.3.2 Évaluatrices extérieures et évaluateurs extérieurs

23.3.2.1 Sauf indication contraire dans la présente convention, les dispositions de la présente sous-section s'appliquent lorsqu'on fait évaluer les activités savantes d'une ou d'un membre par une *évaluatrice extérieure* ou un *évaluateur extérieur*.

23.3.2.2 L'évaluatrice ou l'évaluateur :

(a) ne doit pas détenir un engagement régulier à l'Université d'Ottawa ;

(b) peut être considérée ou considéré comme l'un des pairs de la ou du membre ;

(c) doit être au rang d'agrégé ou de titulaire, dans le cas de l'évaluation d'une ou d'un membre du personnel enseignant au rang d'agrégé, ou doit être au rang de titulaire, dans le cas de l'évaluation d'une ou d'un membre du personnel enseignant titulaire, ou bien avoir un statut professionnel équivalent ;

(d) doit être apte à faire une évaluation équitable et valable d'une partie ou de la totalité des activités savantes de la ou du membre.

(c) Instead of the works themselves, the Member may submit a clear and detailed description of any works which are such that their physical submission is not practical.

(d) The works submitted by a Member shall be in a form in which they can undergo peer evaluation.

(e) The Member may submit works produced in cooperation with others, provided that the extent of the Member's contribution to such works is clearly identified.

(f) With respect to activities which are not adequately reflected in works of the type indicated in (a), the Member may submit such descriptions and documentation as they deem appropriate for the activities in question.

(g) Works resulting from scholarly activities undertaken on a contract basis shall be considered during any assessment of the Member's performance, provided that they conform to (a)-(e) above.

(h) It is understood that since methods of dissemination may vary among disciplines and individuals, dissemination shall not be limited to publication in refereed journals or any particular form or method.

23.3.2 Outside evaluators

*23.3.2.1 Except as otherwise provided for in this agreement, the provisions of this subsection apply whenever there is an evaluation of a Member's scholarly activities by an *outside evaluator*.

*23.3.2.2 The evaluator shall be a person who:

(a) does not hold a regular appointment at the University of Ottawa;

(b) can be considered as one of the Member's peers;

(c) is, or has professional status equivalent to that of, an Associate or Full Professor in the case of an application for Associate Professor and that of Full Professor for an application for Full Professor;

(d) can be expected to give a fair and competent evaluation of some or all of the Member's scholarly activities.

23.3.2.3 Lorsque les activités savantes d'une ou d'un membre doivent être évaluées à l'extérieur, il faut faire appel à trois (3) évaluatrices ou évaluateurs choisis conformément aux dispositions de 23.3.2.4 à 23.3.2.7 inclusivement, sauf dans un cas de promotion au rang de titulaire, auquel cas on a recours à quatre (4) évaluatrices ou évaluateurs.

23.3.2.4 La ou le membre soumet au CPEF, par l'intermédiaire de sa doyenne ou son doyen, une liste d'au moins cinq (5) personnes qu'elle ou qu'il considère qualifiées pour évaluer ses activités savantes. En outre, elle ou il remet un exposé écrit de tout rapport personnel ou de toute collaboration avec les personnes énumérées.

23.3.2.5 La ou le membre peut soumettre au CPEF, par l'intermédiaire de sa doyenne ou son doyen :

(a) une liste des personnes qui, selon elle ou lui, peuvent avoir des préjugés défavorables à son égard ou qui autrement peuvent ne pas être qualifiées pour évaluer ses activités savantes ;

(b) une description des domaines d'expertise appropriés à des personnes choisies pour évaluer ses activités savantes ;

(c) une description des domaines d'expertise qui ne sont pas appropriés aux personnes choisies pour évaluer ses activités savantes.

23.3.2.6 Le CPEF demande au CPE du département de la ou du membre, ou à la directrice ou au directeur en l'absence d'un CPED, de suggérer confidentiellement au moins trois (3) personnes ayant les qualifications requises pour faire une évaluation. Le CPED ou la directrice ou le directeur peut recommander des personnes qui ont déjà été recommandées au CPEF par la ou le membre, mais doit également en suggérer d'autres.

23.3.2.7 Le CPEF choisit trois (3) ou quatre (4) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs, y compris au moins une (1) personne de la liste soumise par la ou le membre et une autre de la liste du CPED. Habituellement, la majorité des évaluatrices extérieures ou des évaluateurs extérieurs sont d'une université ou d'un organisme de recherche du Canada, étant entendu que cela peut être impossible dans certains domaines de spécialisation. Aucune personne ne sera choisie pour agir en tant qu'évaluatrice extérieure ou qu'évaluateur extérieur si elle ou s'il a été une ou un proche partenaire de recherche ou une proche collaboratrice ou un proche collaborateur de la ou du membre au cours des six (6) dernières années, ou une superviseure ou un superviseur du travail de la ou du membre à tout moment.

*23.3.2.3 Where a Member's scholarly activities are to be evaluated by outside evaluators, this shall be done by three (3) evaluators, chosen in accordance with the steps outlined in 23.3.2.4 to 23.3.2.7 inclusive, except in the case of promotion to Full Professor where there shall be four (4) evaluators.

*23.3.2.4 The Member shall, through their Dean, submit to the FTPC a list of at least five (5) persons whom they consider qualified to act as evaluators of their scholarly activities. Along with that list, the Member shall submit a written declaration of any personal association or collaboration with the persons listed.

*23.3.2.5 The Member may, through the Dean, submit to the FTPC:

(a) a list of persons who, in their opinion, may be prejudiced or otherwise not qualified to evaluate their scholarly activities;

(b) an indication of areas of expertise which would be appropriate for persons chosen to evaluate their scholarly activities;

(c) an indication of areas of expertise which would not be appropriate for persons chosen to evaluate their scholarly activities.

*23.3.2.6 The FTPC shall ask the TPC of the Member's department, or the chair where there is no DTPC, to suggest in confidence at least three (3) persons qualified to provide an assessment. The DTPC or chair may suggest some persons already suggested to the FTPC by the Member, but shall also suggest some other persons in addition to those suggested by the Member.

*23.3.2.7 The FTPC shall choose three (3) or four (4) outside evaluators, including at least one (1) person chosen from the list submitted by the Member and a second person chosen from the list submitted by the DTPC. Normally, the majority of the outside evaluators shall be from a Canadian university or research institution, it being understood that this might not be feasible in some specific areas of specialization. No individual shall be chosen to act as an outside evaluator where they has been a close research partner or close collaborator with the Member within the past six (6) years, or a supervisor of the Member's work at any time.

23.3.2.8 A moins de motif valable, le CPED et le CPEF ne doivent pas recommander ou choisir une évaluatrice extérieure ou un évaluateur extérieur que la ou le membre a identifié comme pouvant ne pas être qualifié pour évaluer ses activités savantes.

23.3.2.9 Le CPEF consulte, par l'intermédiaire de la doyenne ou du doyen, les évaluatrices extérieures choisies ou les évaluateurs extérieurs choisis conformément à 23.3.2.7. Les lettres où l'on sollicite l'opinion des évaluatrices extérieures ou des évaluateurs extérieurs doivent poser la question clairement. Les lettres doivent indiquer la façon appropriée d'y répondre et la date à laquelle l'évaluation est requise. Les lettres doivent être accompagnées :

(a) des parties pertinentes de la présente convention ;

(b) d'un curriculum vitae mis à jour, comme l'a fourni la ou le membre ;

(c) des exemplaires des travaux que la ou le membre a soumis aux fins d'évaluation.

Toutefois, lorsque la doyenne ou le doyen et la ou le membre conviennent qu'elle ou qu'il n'est pas pratique ou nécessaire d'envoyer aux évaluatrices extérieures ou aux évaluateurs extérieurs certains travaux soumis par la ou le membre, lesdits travaux ne sont pas envoyés.

23.3.2.10 L'identité des évaluatrices extérieures ou des évaluateurs extérieurs est confidentielle et peut seulement être divulguée aux membres du CPEF appelés à faire une recommandation concernant la ou le membre, aux membres du Comité mixte qui prennent la décision, et aux termes de 12.4.1 (iii).

23.3.3 Niveau de rendement en matière d'activités savantes

23.3.3.1 Par rendement *satisfaisant* en matière d'activités savantes d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué on entend, dans la présente convention, une situation où la ou le membre s'adonne régulièrement à des activités savantes dont les résultats indiquent que, par rapport à un groupe de pairs de rang et d'expérience comparables, son rendement est satisfaisant.

23.3.3.2 Les travaux savants d'une ou d'un membre sont considérés *bons* s'ils représentent une contribution additionnelle à celle contenue dans la thèse de doctorat de la ou du membre, ou dans les travaux ayant servi à l'équivalence du doctorat, et si, suite à ce travail :

(a) dans le cas de recherches, lesdits travaux révèlent qu'il y a eu un progrès continu dans le développement des activités de recherche de la ou du membre et ils contribuent à l'avancement des connaissances dans le domaine de spécialisation de la ou du membre ;

*23.3.2.8 The DTPC and FTPC shall not, except for reasonable cause, list or choose an outside evaluator whom the Member has identified as potentially not qualified to evaluate their scholarly activities.

*23.3.2.9 Through the Dean, the FTPC shall consult the outside evaluators chosen according to 23.3.2.7. The letters soliciting outside evaluators' opinions shall put the question clearly. The letters shall indicate the appropriate method for replying and the date by which the evaluation is required. The letters shall be accompanied by:

(a) relevant portions of this agreement;

(b) an up-to-date curriculum vitae, as provided by the Member;

(c) copies of the works which the Member has submitted for evaluation.

However, where the Dean and the Member agree that it is impractical or unnecessary to send to the outside evaluators certain works submitted by the Member, said works shall not be sent.

*23.3.2.10 The identity of outside evaluators is considered to be confidential and may be divulged only to the members of the FTPC who are called upon to make a recommendation concerning the Member, to the members of the Joint Committee called upon to make a decision, and as provided for in 12.4.1 (iii).

23.3.3 Level of performance of scholarly activities

*23.3.3.1 Whenever this agreement refers to *satisfactory* performance of scholarly activities by a Faculty Member, it refers to a situation where the Member is regularly engaged in scholarly activities the results of which indicate that their performance, in comparison to a relevant group of peers of comparable rank and experience, is satisfactory.

*23.3.3.2 The Member's scholarly works shall be considered *good* if they represent a contribution in addition to that contained in the Member's doctoral thesis or to the work that has been taken to be the equivalent of a doctorate, and if, subsequent to that work:

(a) in the case of research, they demonstrate continuous progress in the development of the Member's research activities and contribute to the advancement of knowledge in the Member's field of specialization;

(b) dans le cas d'œuvres littéraires ou artistiques, lesdits travaux témoignent d'un travail créateur continu, dont la réputation est répandue au sein de la communauté littéraire ou artistique à l'extérieur de l'Université d'Ottawa ;

(c) dans le cas de travaux professionnels, lesdits travaux témoignent d'un exercice de la profession allant au-delà de celui normalement requis d'une praticienne ou d'un praticien non membre du personnel enseignant d'université, ou bien ils représentent une contribution de valeur à l'avancement de la profession elle-même.

23.3.3.3 En matière de rendement en activités savantes, les termes *insuffisant* et *excellent* sont, aux fins de la présente convention, définis de la façon habituelle, compte tenu de la description des deux autres niveaux de rendement énoncés à 23.3.3.1 et 23.3.3.2 ci-dessus.

23.3.4 Nonobstant le préambule de 23.3.3.2, le travail exécuté dans le cadre de la dissertation ou le travail utilisé en vue d'établir l'équivalent d'un doctorat doivent être considérés dans l'examen de l'élément de continuité dans 23.3.3.2, lorsqu'on évalue la demande de promotion de la membre ou du membre au rang d'agrégé, pourvu que ces activités aient été entreprises lors d'une partie importante de la période pendant laquelle la ou le membre avait un engagement régulier à l'Université d'Ottawa et qu'elles aient été faites avec le consentement de sa doyenne ou son doyen.

(b) in the case of literary or artistic works, they attest to continuous creative activity, well-reputed in the literary or artistic community outside the University of Ottawa;

(c) in the case of professional works, they attest to the practice of a profession above and beyond that which is generally expected of a non-teaching, practicing professional, or they can be considered as a valuable contribution to the advancement of the profession itself.

*23.3.3.3 Whenever this agreement refers to *unsatisfactory* or *outstanding* performance of scholarly activities, these terms shall be given their ordinary meaning -- in light of the description of the other two levels of performance in 23.3.3.1 and 23.3.3.2 above.

***23.3.4** The preamble of 23.3.3.2 notwithstanding, work carried out in relation to the Member's dissertation or work used to establish the equivalent of a doctorate shall be taken into consideration in addressing the continuity requirement in 23.3.3.2 when assessing the Member's application for promotion to Associate Professor, provided that these activities were undertaken during a substantial part of the period during which the Member held a regular appointment at the University of Ottawa, and were undertaken with the consent of the Member's Dean.

Section 23.4 Années d'expérience et équivalence de doctorat – Years of experience and equivalent of doctorate

23.4.1 Expérience de niveau universitaire

23.4.1.1 L'expérience de niveau universitaire peut être reconnue comme suit :

(a) certaines des activités d'une ou d'un membre avant son engagement régulier à l'Université d'Ottawa peuvent être reconnues comme étant équivalentes à un certain nombre d'années d'expérience à temps complet au niveau universitaire (AENU), étant entendu que, dans le cas des membres du personnel enseignant syndiqué qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002, ces AENU servent uniquement à établir le salaire initial de la ou du membre ;

(b) pour les membres du personnel enseignant syndiqué qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002, certaines activités avant un engagement régulier à l'Université d'Ottawa peuvent être reconnues comme des années régulières d'expérience à plein temps post-

23.4.1 University-level experience

*23.4.1.1 University-level experience may be recognized as follows:

(a) some of a Member's activities prior to a regular appointment at the University of Ottawa may be recognized as equivalent to a certain number of years of full-time university-level experience (YULE), it being understood that in the case of Faculty Members with written offers of employment dated after April 11, 2002, these YULE are only for the purpose of establishing the Member's initial salary;

(b) for Faculty Members with written offers of employment dated after April 11, 2002, some activities prior to a regular appointment at the University of Ottawa may be recognized as regular full-time post-Ph.D. university-level experience (RULE), it being understood that these years are for the purpose of determining the date of eligibility for tenure and promotion;

doctorat de niveau universitaire (ARENU), étant entendu que ces années servent à établir la date d'admissibilité à la permanence et à la promotion ;

(c) par exemple, l'expérience suivante peut compter pour les AENU : des périodes de service à temps complet à l'Université d'Ottawa avant l'engagement régulier, des périodes de service à temps complet à d'autres établissements d'enseignement supérieur, et toute autre expérience considérée comme équivalente, en partie ou en totalité, à l'expérience de niveau universitaire d'après les critères appropriés de la faculté concernant les AENU. L'expérience suivante peut compter pour les ARENU : des périodes à temps complet de service à la communauté universitaire à l'Université d'Ottawa avant l'engagement régulier, des années au rang de chargé de cours dans un poste menant à la permanence à l'Université d'Ottawa, et d'autre enseignement ou recherche à temps complet post-doctorat de niveau universitaire d'après les critères appropriés de la faculté concernant les ARENU. La détermination initiale du nombre d'années reconnu comme AENU ou ARENU est prise par l'Employeur, conformément à 23.4.1.2.

23.4.1.2 Avant d'offrir officiellement un premier engagement régulier à une candidate ou un candidat, la doyenne ou le doyen obtient des recommandations de la directrice ou du directeur et des CPE concernant le nombre d'AENU et, dans le cas d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué, le nombre d'ARENU à reconnaître à la candidate ou au candidat pour ses activités antérieures. La doyenne ou le doyen fournit aux CPE toute l'information pertinente qui ne leur est pas déjà disponible. L'Employeur accorde la considération appropriée aux recommandations qu'on lui fait. Dans la lettre d'engagement initial d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier, la doyenne ou le doyen indique à la candidate ou au candidat le nombre d'AENU et d'ARENU qui lui est reconnu, le cas échéant, pour ses activités antérieures. De plus, la doyenne ou le doyen attire l'attention de la candidate ou du candidat sur les dispositions de 23.4.1.3 relativement à la révision et l'informe que les critères de la faculté pour la détermination des AENU et des ARENU sont disponibles à son bureau.

23.4.1.3 Une ou un membre peut, pendant les six (6) premiers mois de son premier engagement régulier à l'Université d'Ottawa, demander une révision du nombre d'AENU et d'ARENU reconnu initialement par l'Employeur. Ladite révision se fait conformément à 23.4.1.2, compte tenu des renseignements pertinents, y compris toute nouvelle information présentée par la ou le membre.

23.4.2 Équivalence de doctorat

23.4.2.1 Une ou un membre est réputé détenir l'équivalent d'un doctorat si elle ou s'il a produit des travaux savants :

(c) eligible for YULE are: periods of full-time service at the University of Ottawa prior to the regular appointment, periods of full-time service at other institutions of higher learning, and any other experience deemed equivalent, in whole or in part, to university-level experience as determined by the appropriate faculty YULE criteria. Eligible for RULE are: periods of full-time academic service at the University of Ottawa prior to the regular appointment, years at the Lecturer rank in a tenure-track position at the University of Ottawa, and other full-time post Ph.D. university-level teaching and/or research as determined by the appropriate faculty RULE criteria. The initial determination of years granted as YULE and RULE shall be made by the Employer, according to 23.4.1.2.

*23.4.1.2 Prior to formally offering a first regular appointment to a candidate, the Dean shall obtain recommendations from the chair and the TPCs regarding the number of YULE, and in the case of Faculty Members RULE to be recognized for the candidate's prior activities. The Dean shall provide the TPCs with any relevant information not already available to them. The Employer shall give proper consideration to the recommendations. In the initial letter of appointment of a regular Faculty Member, the Dean shall state the number of YULE and the number of RULE recognized, if any, for the applicant's prior activities. In addition, the Dean shall call the applicant's attention to the provisions of 23.4.1.3 regarding reconsideration and inform the applicant that the faculty criteria for YULE and RULE determination are available at the Dean's office.

*23.4.1.3 A Member may, at any time during the first six (6) months of the first regular appointment at the University of Ottawa, request a reconsideration of the number of YULE and RULE initially recognized by the Employer. Reconsideration shall follow the steps in 23.4.1.2, taking into account all relevant information, including any new submissions by the Member.

23.4.2 Equivalent of doctorate

*23.4.2.1 A Member shall be deemed to have the equivalent of a doctorate if they have produced scholarly works

(a) dont la forme permet l'évaluation par les pairs ;

(b) qui visent la communication dans une forme permettant l'évaluation par les pairs ;

(c) qui ont contribué de façon importante à l'avancement des connaissances de sa discipline.

23.4.2.2 Pour déterminer si une ou un membre détient l'équivalent d'un doctorat, il faut faire appel à l'opinion de trois (3) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs et tenir compte de l'opinion écrite du CPED et de la directrice ou du directeur ainsi que du CPEF et de la doyenne ou du doyen. Les évaluatrices ou les évaluateurs sont choisis conformément à 23.3.2.

23.4.2.3 Dans les disciplines artistiques ou professionnelles où les universités nord-américaines n'exigent généralement pas un doctorat comme condition pour poursuivre une carrière universitaire, une ou un membre est réputé détenir l'équivalent d'un doctorat :

(a) si elle est l'auteure ou s'il est l'auteur d'œuvres littéraires ou artistiques qui ont contribué considérablement à l'avancement de son art ; ou

(b) si elle ou s'il a obtenu une maîtrise ou l'équivalent dans sa discipline ou une discipline connexe et a par la suite produit des travaux qui ont contribué de façon importante à l'avancement de sa discipline ou de sa profession ; ou

(c) dans le cas des avocats de la Faculté de droit et des comptables de l'École de gestion Telfer et de tout autre groupe sur lesquels les parties s'entendent, a obtenu une maîtrise dans sa discipline, est reconnu par un organisme professionnel ou d'accréditation dûment autorisé, et a exercé sa profession à temps complet pendant au moins trois (3) ans après avoir été ainsi reconnu.

(a) whose form makes peer evaluation possible,

(b) which aim at being communicated in a form permitting peer evaluation, and

(c) have contributed in a significant manner to the advancement of knowledge in their discipline.

*23.4.2.2 In determining whether a Member has the equivalent of a doctorate, the opinions of three (3) outside evaluators shall be obtained, and proper consideration shall be given to the written opinion of the DTPC and the chair, and of the FTPC and of the Dean. The evaluators shall be selected in accordance with 23.3.2.

*23.4.2.3 In an artistic or professional discipline where North American universities generally do not require a doctorate as a condition for pursuing an academic career, a Member shall be deemed to have the equivalent of a doctorate if they:

(a) is the author of literary or artistic creations which have contributed in a significant manner to the advancement of their art; or

(b) has obtained a master's or equivalent degree in their discipline or in a related discipline, and has subsequently produced works which have contributed in a significant manner to the advancement of the academic discipline or profession concerned; or

(c) in the case of lawyers in the Faculty of Law and accountants in the Telfer School of Management and any other groups agreed to by the Parties, has a master's degree in their discipline, has professional recognition from a duly authorized accrediting or professional recognition body, and has practiced their profession on a full-time basis for at least three (3) years after obtaining such professional recognition.

Section 23.5 Bibliothécaires – Librarians

23.5.1 Dispositions générales

23.5.1.1 Les sections 23.1, 23.3.1, 23.3.3, 23.4 et 23.5 s'appliquent aux bibliothécaires syndiquées et aux bibliothécaires syndiqués, *mutatis mutandis*, sous réserve des modifications supplémentaires précisées dans la présente section.

23.5.1.2 Le rendement d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué est évalué formellement, conformément à 23.2.4, *mutatis mutandis* :

23.5.1 General

*23.5.1.1 Sections 23.1, 23.3.1, 23.3.3, 23.4, and 23.5 apply to Librarian Members, *mutatis mutandis*, subject to any further modifications specified in this section.

*23.5.1.2 A Librarian Member's performance of workload duties shall be formally evaluated, according to 23.2.4, *mutatis mutandis*:

(a) lors de l'étude d'une demande d'engagement continu, aux termes de 18.1.2 ;

(b) lors de l'étude d'une demande de promotion au rang de bibliothécaire II ou III, aux termes de la section 18.2.2 ;

(c) suite à un avertissement formel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire pour rendement insuffisant, conformément aux dispositions de la section 39.3 ;

(d) lors de toute autre occasion prévue dans la présente convention.

23.5.1.3 Le rendement d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué fait l'objet d'une revue annuelle, aux termes de 23.5.2.

23.5.1.4 Toute évaluation et toute revue du rendement d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué doit porter sur chacune des quatre (4) catégories d'activités énoncées à 20.5, étant entendu que les activités de la ou du membre pour chacune de ces catégories sont déterminées par la description de tâches du poste occupé par la ou le membre, sous réserve des modifications qui y sont apportées suite à des arrangements pris en vertu de 17.7.2.2, 21.2.2, 22.3.1.3, 22.3.1.5 ou 22.3.4. Pour chaque catégorie, le rendement de la ou du membre :

(a) est jugé *satisfaisant*, *bon*, *excellent, insuffisant* ou *inapplicable*, étant entendu qu'il est jugé satisfaisant lorsqu'il répond aux exigences établies pour cette catégorie d'activités et qu'il correspond à ce que l'on pourrait espérer d'autres bibliothécaires ayant un rang et une expérience comparable ;

(b) est jugé bon lorsque le rendement de la ou du bibliothécaire est plus élevé que la norme d'un rendement satisfaisant énoncée en (a) ci-dessus ;

(c) est jugé excellent lorsque le rendement de la ou du bibliothécaire est plus élevé que la norme d'un bon rendement énoncée en (b) ci-dessus. Pour l'application du présent article et de toute autre disposition relative au rendement et à l'évaluation des bibliothécaires, le qualificatif excellent est défini de sa façon habituelle et est généralement caractérisé par des contributions à la profession ou à la discipline, voire des répercussions sur l'une ou l'autre de celles-ci, qui ont été reconnues par des pairs au Canada ou ailleurs ;

(d) est jugé insatisfaisant lorsque le rendement de la ou du bibliothécaire est inférieur à la norme d'un rendement satisfaisant énoncée en (a) ci-dessus et que des domaines d'amélioration importants sont identifiés ;

(a) in relation to the granting of a continuing appointment, pursuant to 18.1.2;

(b) in relation to promotion to the rank of Librarian II or III, pursuant to 18.2.2;

(c) following a formal warning, in relation to the imposition of disciplinary measures for deficient performance of workload duties, according to section 39.3;

(d) as otherwise provided for in this agreement.

*23.5.1.3 A Librarian Member's performance of workload duties shall be reviewed annually according to 23.5.2.

*23.5.1.4 Any evaluation or review of the Librarian Member's performance of workload duties shall address each of the four (4) categories of activities identified in 20.5, it being understood that a Member's duties in any one of those categories are determined by the job description for the position held by the Member, subject to any modification thereof due to arrangements pursuant to 17.7.2.2, 21.2.2, 22.3.1.3, 22.3.1.5, or 22.3.4. In each category, a Member's performance:

(a) shall be assessed as *satisfactory*, *good*, *outstanding, unsatisfactory*, or *not applicable*, it being understood that it shall be assessed as satisfactory when the performance of the Member fulfills the requirements set forth for that category of activities, and whose performance is what would normally be expected of other Librarians with comparable rank and experience;

(b) shall be assessed as good when the performance of the Librarian is higher than the standard for satisfactory indicated in (a) above;

(c) shall be assessed as outstanding when the performance of the Librarian is higher than the standard for good indicated in (b) above. For the purposes of this article and any other relating to the performance and evaluation of Librarians, outstanding shall be given its ordinary meaning and is typically characterized with peer recognition at the national or the international level of the Member's contributions and impacts on the profession or the discipline;

(d) shall be assessed as unsatisfactory when the performance of the Librarian is lower than the standard for satisfactory indicated in (a) above and significant areas of improvement are identified;

(e) est jugé inapplicable lorsque la charge de travail d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué ne comporte pas une certaine catégorie d'activités.

23.5.2 **Revue annuelle** Une revue annuelle doit être effectué pour toutes bibliothécaires syndiquées et tous bibliothécaires syndiqués, sauf pour les bibliothécaires syndiquées et bibliothécaires syndiqués qui sont à leur dernière année de service avant la retraite.

23.5.2.1 La revue annuelle évaluera le rendement de la ou du membre de ses responsabilités selon la section 20.5, et sur toutes autres tâches assumées par la ou le membre conformément aux dispositions prévues à 17.7.2.2, 21.2.2, 22.3.1.3, 22.3.1.5 ou 22.3.4.

23.5.2.2 Pour les besoins de cette revue annuelle, la ou le membre soumettra au plus tard le 1 juin :

(a) un rapport annuel ;

(b) un curriculum vitae à jour ;

(c) toute autre document que la ou le membre estime pertinent.

La revue annuelle se fait, pour la durée de la présente convention, au moyen d'un formulaire approuvé par les parties en 2013. Il est entendu que ce formulaire de revue annuelle peut être modifié de temps à autre avec le consentement des parties.

23.5.2.3 La revue annuelle est d'abord faite par la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat qui, avant de la transmettre à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université ou à sa déléguée ou son délégué, en communique la teneur à la membre intéressée ou au membre intéressé et en discute avec elle ou lui. La ou le membre peut, dans un délai des dix (10) jours de sa confirmation écrite qu'elle ou qu'il a pris connaissance de la revue annuelle :

(a) ajouter ses commentaires à la revue,

(b) soumettre un appel de sa revue annuelle à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université conformément à 23.5.3.

23.5.2.4 La revue annuelle doit indiquer clairement le jugement porté sur son rendement dans chacune des trois (3) catégories d'activités des bibliothécaires définies aux sous-sections 20.5.1 (activités professionnelles), 20.5.2 (activités savantes) ou

(e) shall be assessed as not applicable when the workload of a Librarian Member does not include a particular category of activity.

***23.5.2** **Annual review** An annual review shall be conducted for all Librarian Members, except for Librarian Members in their final year of service prior to retirement.

*23.5.2.1 The annual review shall assess a Member's performance of their responsibilities, as set out in section 20.5, and all other duties assumed by the Member in accordance with the provisions of 17.7.2.2, 21.2.2, 22.3.1.3, 22.3.1.5, or 22.3.4.

*23.5.2.2 For the purpose of the review, the Member shall submit by June 1:

(a) an annual report;

(b) an up to date Curriculum Vitae;

(c) any other documents that the Member determines to be relevant.

The annual review shall be done, for the duration of this agreement, by means of the annual review form which was approved by the Parties in 2013. It is understood that the annual review form may be revised from time to time with the consent of the Parties.

*23.5.2.3 The annual review shall first be done by the immediate supervisor who shall, before forwarding it to the University Librarian or their delegate, inform the Member concerned of its contents and discuss it with them. The Member may, within ten (10) days of confirming in writing that they have been made aware of the review:

(a) add their own comments to the review,

(b) submit an appeal of their annual review to the University Librarian pursuant to 23.5.3.

*23.5.2.4 The annual review shall indicate clearly how the Member's performance, with respect to each of the three (3) categories of Librarian activities defined in 20.5.1 (professional activities), 20.5.2 (scholarly activities) or 20.5.3 (academic service

20.5.3 (activités de service à la communauté universitaire) eu égard des quatre niveaux de performance prévus au paragraphe 23.5.1.4.

23.5.2.5 La revue annuelle se fait à la fin de l'année universitaire pour laquelle la ou le membre a présenté un rapport en vertu de 23.5.2.2 et porte sur le rendement de la ou du membre pendant cette même année universitaire. La partie de l'évaluation mentionnée à 23.5.2.3 doit être terminée au plus tard le 1 septembre ; si aucun appel n'est soumis, la suite, y compris la participation de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, doit être complétée au plus tard le 1 octobre ; si un appel est soumis, le reste du processus sera complété par le 15 novembre.

23.5.2.6 La revue annuelle est revue par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université, après avoir accordé la considération appropriée à l'évaluation de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat et, s'il y a lieu, aux commentaires de la bibliothécaire concernée ou du bibliothécaire concerné et au rapport d'appel du CPB selon 23.5.3, complète le processus d'évaluation en ajoutant son propre point de vue dont la ou le membre recevra une copie. Il est entendu que :

(a) la ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut, mais n'est pas obligé de, solliciter l'avis du CPB avant de compléter l'évaluation du rendement de la ou du membre ;

(b) la ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut, si elle ou s'il le juge approprié, attirer l'attention de la ou du membre sur un ou plusieurs aspect(s) positif(s) ou négatif(s) de son rendement.

23.5.2.7 La revue annuelle de la ou du membre, dûment revue par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué, est toujours versée au dossier de la ou du membre, de même que -- s'il y a lieu -- la suite qui y est donnée en vertu de 23.5.2.8 et 23.5.2.9.

23.5.2.8 Si, suite à la revue annuelle, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université estime qu'une ou qu'un membre ne donne pas entière satisfaction dans son rendement, dans l'une ou plusieurs des catégories d'activités faisant partie de sa charge de travail, et si ce manque présumé est suffisamment grave pour soulever un doute quant à la qualité du rendement global de la ou du membre, elle ou il peut entreprendre des démarches menant à un *avertissement formel*, conformément à 23.5.2.9, ou à une *mesure disciplinaire* pour rendement insuffisant, conformément à 39.3.

23.5.2.9 Les modalités suivantes s'appliquent lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université envisage adresser un avertissement formel à une ou un membre concernant son rendement.

activities) has been assessed according to the levels of performance set out in 23.5.1.4.

*23.5.2.5 The annual review shall take place at the end of the academic year for which the Member has submitted a report pursuant to 23.5.2.2 and shall be addressed to the Member's performance during that academic year. The part of the review process mentioned in 23.5.2.3 shall be completed no later than September 1; if no appeal is filed, the remainder of the process, up to and including the participation of the University Librarian, shall be completed by October 1; if an appeal is filed, the remainder of the process, shall be completed by November 15.

*23.5.2.6 The annual review shall be reviewed by the University Librarian or their delegate. The University Librarian, after giving proper consideration to the evaluation of the immediate supervisor, to the comments of the Librarian concerned and to the LPC appeal report pursuant to 23.5.3, if any, shall complete the evaluation process by adding their own opinion of which the Member will receive a copy. It is understood that:

(a) the University Librarian may, but is not obliged to, solicit the opinion of the LPC before completing the evaluation of the Member's performance;

(b) the University Librarian, if they consider it appropriate, draw the Member's attention to one or several positive or negative aspects of their performance.

*23.5.2.7 A Member's annual review, duly reviewed by the University Librarian or their delegate, shall be placed in the Member's file, along with the documents subsequently produced by virtue of 23.5.2.8 and 23.5.2.9, if any.

*23.5.2.8 If, as a result of an annual review, the University Librarian considers that a Member's performance in one or more categories of their workload is inadequate, and this alleged deficiency is serious enough to raise a doubt regarding the quality of the Member's overall performance, they may initiate procedures leading to a *formal warning*, according to 23.5.2.9, or procedures leading to a *disciplinary measure* for deficient performance of workload duties, according to 39.3.

*23.5.2.9 The following procedures apply where the University Librarian considers issuing a formal warning regarding a Member's performance of workload duties.

(a) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université rencontre la ou le membre, et rencontre aussi sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat, pour échanger des renseignements et dissiper les malentendus.

(b) Si, après ces rencontres préliminaires, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université considère toujours approprié d'attirer l'attention de la ou du membre sur ses préoccupations concernant un manque sérieux dans le rendement de la ou du membre :

(i) elle ou il informe la ou le membre, par écrit, de ses préoccupations, des raisons qu'elle ou qu'il a de les entretenir, et de son intention de consulter le CPB au sujet du rendement de la ou du membre, du manque présumé, et de sa gravité ;

(ii) elle ou il demande l'avis du CPB sur le rendement de la ou du membre et sur la gravité du manque présumé.

La ou le membre et le CPB sont informés par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université qu'elle ou qu'il envisage émettre un avertissement formel à la ou au membre.

(c) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université soumet au CPB toute la documentation pertinente, y compris la description de tâches de la ou du membre, des copies des évaluations de rendement de la ou du membre -- pour les années prises en considération -- faites par la superviseuse immédiate ou le superviseur immédiat et la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué, et des copies des commentaires écrits de la ou du membre -- s'il en existe. Elle ou il remet aussi au CPB des copies des évaluations faites, pour l'année civile précédente, du rendement de toutes et tous les autres bibliothécaires syndiqués occupant des postes dont les fonctions sont généralement comparables à celles du poste occupé par la ou le membre dont le rendement fait l'objet d'une consultation du CPB, ainsi que toute autre évaluation que le CPB peut raisonnablement requérir pour se faire une opinion.

(d) Si, après avoir accordé la considération appropriée à la documentation et aux opinions reçues, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université décide de donner à la ou au membre un avertissement formel concernant son rendement, elle ou il l'en informe par écrit et lui indique clairement quelles améliorations elle ou il attend d'elle ou de lui ; et elle ou il l'informe, dans la lettre d'avertissement, que celui-ci peut faire l'objet d'un grief aux termes de la section 13.4 et 13.5.6.

(a) The University Librarian shall meet with the Member, and also with the Member's immediate supervisor, to exchange information and clear up misunderstandings.

(b) If, after those preliminary meetings, the University Librarian still considers it appropriate to call the Member's attention to the University Librarian's concern regarding a serious deficiency in the Member's performance of workload duties:

(i) they shall inform the Member, in writing, of their concern, the reasons for it, and their intention to consult the LPC regarding the alleged deficiency in the Member's performance and its seriousness;

(ii) they shall solicit the opinions of the LPC on the Member's performance and the seriousness of its alleged deficiency.

The Member and the LPC shall be advised by the University Librarian that they are considering issuing a formal warning.

(c) The University Librarian shall submit to the LPC all relevant documentation, including the Member's job description, copies of the evaluations of the Member's performance -- for the year(s) under consideration -- by the immediate supervisor and the University Librarian or their delegate, and copies of written comments -- if any -- by the Member. The University Librarian shall also provide the LPC with copies of evaluations completed, for the calendar year preceding the consultation, for all other Librarian Members in positions with functions generally comparable to those of the position held by the Member regarding whose performance the LPC is to give an opinion, as well as any other evaluations which the LPC may reasonably require for the purpose of formulating its opinion.

(d) If, after giving proper consideration to the evidence and to the opinions received, the University Librarian decides to issue a formal warning regarding a Member's performance, they shall so advise the Member in writing and give clear indications as to the improvements which are expected from the Member, and shall inform the Member, in the letter of warning, that the warning may be the subject of a grievance pursuant to section 13.4 and 13.5.6.

23.5.3 Procédure d'appel de la revue annuelle

23.5.3.1 Dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un appel de la revue annuelle d'une ou d'un membre, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université avise le CPB et lui fournit une copie de la revue annuelle ainsi que toute la documentation nécessaire conformément à 23.5.2.2.

23.5.3.2 La bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué, sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat ou la ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut choisir de comparaitre devant le CPB dans le cadre de la procédure d'appel ou chacune et chacun peut soumettre une déclaration écrite.

23.5.3.3 Dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de la documentation et après avoir pris dument en considération ladite documentation et les déclarations reçues, le CPB donnera son avis écrit concernant l'appel à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université, qui en fournira une copie à la superviseuse immédiate ou au superviseur immédiat et à la bibliothécaire syndiquée ou au bibliothécaire syndiqué.

23.5.4 Équivalent de la maîtrise

23.5.4.1 Une ou un membre est réputé détenir *l'équivalent d'une maîtrise en bibliothéconomie* (M.Bibl.) si elle ou s'il a obtenu un grade équivalant à une maîtrise d'une université canadienne ou américaine dans un programme agréé par l'ALA (American Library Association) en bibliothéconomie et sciences de l'information (ex. maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information), étant entendu que cette équivalence doit être reconnue par l'ALA.

23.5.4.2 La décision de reconnaître ou non qu'une ou qu'un membre possède l'équivalent d'une maîtrise en bibliothéconomie, conformément à 23.5.4.1, est prise par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université après qu'elle ou qu'il ait accordé la considération appropriée à l'opinion motivée du CPB.

23.5.5 Évaluatrices extérieures et **évaluateurs extérieurs pour activités des bibliothécaires**

23.5.5.1 Sauf indication contraire dans la présente convention, les dispositions de la présente sous-section s'appliquent chaque fois qu'une évaluation des activités d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué est effectuée par une évaluatrice extérieure ou un évaluateur extérieur.

23.5.5.2 L'évaluatrice ou l'évaluateur doit être une personne qui :

(a) ne détient pas de poste régulier à l'Université d'Ottawa;

23.5.3 Annual review appeal process

*23.5.3.1 Within fifteen (15) days of receiving an appeal of the Member's annual review, the University Librarian will advise the LPC and will provide it with copies of the annual review and all documentation pursuant to 23.5.2.2.

*23.5.3.2 The Librarian Member, their immediate supervisor or the University Librarian may choose to appear before the LPC as part of the appeal process or they may each submit a written statement.

*23.5.3.3 Within one (1) month of being provided with the documentation and giving proper consideration to said documentation and any statements received, the LPC will provide its written opinion regarding the appeal to the University Librarian, who shall provide copies to the immediate supervisor and the Librarian Member.

23.5.4 Equivalent of MLS

*23.5.4.1 A Member shall be deemed to have the *equivalent of an MLS* (Master of Library Science) if they have obtained a degree equivalent to a Master's degree from a Canadian or American university in an ALA-accredited program in Library and Information Science (eg. Master of Library and Information Science or Master of Library and Information Studies), it being understood that this equivalence must be recognized by the ALA.

*23.5.4.2 The determination, whether a Member does or does not have the equivalent of an MLS in accordance with 23.5.4.1, shall be made by the University Librarian, after proper consideration of the reasoned opinion of the LPC.

***23.5.5 Outside evaluators for librarian activities**

23.5.5.1 Except as otherwise provided for in this agreement, the provisions of this subsection apply whenever there is an evaluation of a Librarian Member's activities by an *outside evaluator*.

23.5.5.2 The evaluator shall be a person who:

(a) does not hold a regular appointment at the University of Ottawa;

(b) peut être considéré comme l'un des pairs de la bibliothécaire syndiquée ou du bibliothécaire syndiqué;

(c) est, ou possède un statut professionnel équivalent à celui de bibliothécaire IV ou supérieur dans le cas d'une candidature au rang de bibliothécaire IV et à celui de bibliothécaire V pour une candidature au rang de bibliothécaire V;

(d) peut être attendu à donner une évaluation juste et compétente de certaines ou de toutes les activités.

23.5.5.3 Lorsque les activités d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué doivent être évaluées par des évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs, cette évaluation doit être effectuée par au moins trois (3) évaluatrices ou évaluateurs choisis conformément aux étapes décrites aux articles 23.5.5.4 à 23.5.5.7 inclusivement, sauf dans le cas d'une promotion au rang de bibliothécaire V, où il y aura quatre (4) évaluatrices ou évaluateurs.

23.5.5.4 La ou le membre doit, par l'intermédiaire de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, soumettre au CPB une liste d'au moins trois (3) personnes qu'elle ou il considère comme qualifiées pour agir à titre d'évaluatrices ou d'évaluateurs de ses activités. En plus de cette liste, la bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué doit soumettre une déclaration écrite de toute association personnelle ou collaboration avec les personnes énumérées.

23.5.5.5 La bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué peut, par l'intermédiaire de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, soumettre au CPB:

(a) une liste de personnes qui, à leur avis, peuvent avoir des préjugés à son égard ou qui autrement peuvent ne pas être qualifiées pour évaluer les activités;

(b) une description des domaines d'expertise appropriés à des personnes choisies pour évaluer ses activités;

(c) ne description des domaines d'expertise qui ne sont pas appropriés aux personnes choisies pour évaluer ses activités.

23.5.5.6 Par l'intermédiaire de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, le CPB demandera à la superviseure immédiate ou au superviseur immédiat de la bibliothécaire syndiquée ou du bibliothécaire syndiqué de lui suggérer en toute confidentialité au moins trois (3) personnes qualifiées pour effectuer une évaluation. Le CPB ainsi que la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat peuvent suggérer des personnes déjà suggérées au CPB par la ou le membre, mais doit également suggérer d'autres personnes en plus de celles suggérées par la ou le membre.

(b) can be considered as one of the Librarian Member's peers;

(c) is, or has professional status equivalent to that of, a Librarian rank IV or higher in the case of an application for Librarian rank IV and that of Librarian rank V for an application for Librarian rank V;

(d) can be expected to give a fair and competent evaluation of some or all of the Librarian Member's activities.

23.5.5.3 Where a Librarian Member's activities are to be evaluated by outside evaluators, this shall be done by at least three (3) evaluators, chosen in accordance with the steps outlined in 23.5.5.4 to 23.5.5.7 inclusive, except in the case of promotion to Librarian V where there shall be four (4) evaluators.

23.5.5.4 The Member shall, through the University Librarian, submit to the LPC a list of at least three (3) persons whom they consider qualified to act as evaluators of their activities. Along with that list, the Librarian Member shall submit a written declaration of any personal association or collaboration with the persons listed.

23.5.5.5 The Librarian Member may, through the University Librarian, submit to the LPC:

(a) a list of persons who, in their opinion, may be prejudiced or otherwise not qualified to evaluate activities;

(b) an indication of areas of expertise which would be appropriate for persons chosen to evaluate their activities;

(c) an indication of areas of expertise which would not be appropriate for persons chosen to evaluate their activities.

23.5.5.6 Through the University Librarian, the LPC shall ask the Librarian Member's immediate supervisor to suggest in confidence at least three (3) persons qualified to provide an assessment. The LPC or immediate supervisor may suggest some persons already suggested to the LPC by the Member, but shall also suggest some other persons in addition to those suggested by the Member.

23.5.5.7 Le CPB choisit trois (3) ou quatre (4) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs, dont au moins une (1) personne choisie à partir de la liste soumise par la ou le membre et une deuxième personne choisie dans la liste soumise par la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat. Normalement, la majorité des évaluatrices extérieures ou évaluateurs de l'extérieur proviendront d'une université ou d'un établissement de recherche canadien, étant entendu que cela pourrait ne pas être possible dans certains domaines de spécialisation particuliers. Aucune personne ne doit être choisie pour agir à titre d'évaluatrice extérieure ou évaluateur de l'extérieur si elle a été un proche collaborateur de la ou du membre au cours des six (6) dernières années, ou si elle ou il a supervisé les travaux du membre à un moment quelconque.

23.5.5.8 Le CPB ne doit pas, sauf pour un motif raisonnable, répertorier ou choisir une évaluatrice extérieure ou un évaluateur extérieur que la ou le membre a identifié comme potentiellement non qualifié pour évaluer leurs activités.

23.5.5.9 Par l'intermédiaire de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, le CPB consulte les évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs choisis conformément à l'article 23.5.5.7. Les lettres sollicitant l'avis d'évaluatrices extérieures ou d'évaluateurs extérieurs doivent poser clairement la question. Elles doivent indiquer la méthode appropriée pour répondre et la date à laquelle l'évaluation est requise. Elles doivent être accompagnées de:

(a) les portions pertinentes de la présente convention ;

(b) un curriculum vitae à jour, tel que fourni par la bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué ;

(c) le rapport annuel d'activités pour les années considérées;

(d) toute autre information ou document que la bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué souhaite voir pris en considération à l'appui de sa candidature.

Toutefois, lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université et la ou le membre conviennent qu'il est peu pratique ou inutile d'envoyer aux évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs certains travaux soumis par la ou le membre, lesdits travaux ne seront pas envoyés.

23.5.5.10 L'identité des évaluatrices extérieures et des évaluateurs extérieurs est considérée comme confidentielle et ne peut être divulguée qu'aux membres du CPB appelés à formuler une recommandation concernant la ou le membre, aux membres du Comité d'administration appelés à prendre une décision, et comme prévu au 12.4.1 (iii).

23.5.5.7 The LPC shall choose three (3) or four (4) outside evaluators, including at least one (1) person chosen from the list submitted by the Member and a second person chosen from the list submitted by the immediate supervisor. Normally, the majority of the outside evaluators shall be from a Canadian university or research institution, it being understood that this might not be feasible in some specific areas of specialization. No individual shall be chosen to act as an outside evaluator where they have been a close collaborator with the Member within the past six (6) years, or a supervisor of the Member's work at any time.

23.5.5.8 The LPC shall not, except for reasonable cause, list or choose an outside evaluator whom the Member has identified as potentially not qualified to evaluate their activities.

23.5.5.9 Through the University Librarian, the LPC shall consult the outside evaluators chosen according to 23.5.5.7. The letters soliciting outside evaluators' opinions shall put the question clearly. The letters shall indicate the appropriate method for replying and the date by which the evaluation is required. The letters shall be accompanied by:

(a) relevant portions of this agreement;

(b) an up-to-date curriculum vitae, as provided by the Librarian Member;

(c) the annual report of activities for the years under consideration;

(d) any other information or document that the Librarian Member wishes to have considered in support of their application.

However, where the University Librarian and the Member agree that it is impractical or unnecessary to send to the outside evaluators certain works submitted by the Member, said works shall not be sent.

23.5.5.10 The identity of outside evaluators is considered to be confidential and may be divulged only to the members of the LPC who are called upon to make a recommendation concerning the Member, to the members of the Administration Committee called upon to make a decision, and as provided for in 12.4.1 (iii).

Section 23.6 Conseillères et conseillers – Counsellors

***23.6.1** **Dispositions générales** Les dispositions prévues aux sections 23.1, 23.2 et 23.3, s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux conseillères syndiquées et aux conseillers syndiqués -- étant entendu que, en ce qui concerne les procédures, la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel remplace la doyenne ou le doyen et le CPSCDP remplace le CPED et le CPEF. Les dispositions de la section 23.4 sont remplacées par celles prévues à 23.6.2 et 23.6.3 ci-dessous.

23.6.2 **Maîtrise ou doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe** Lorsque la présente convention stipule qu'une conseillère syndiquée ou qu'un conseiller syndiqué doit détenir une maîtrise ou un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, le terme "discipline connexe" désigne les disciplines suivantes :

(a) l'éducation, avec l'accent sur l'orientation ou le counselling ;

(b) le travail social ;

(c) tout autre discipline où l'obtention de la maîtrise ou du doctorat implique une formation importante en counselling.

23.6.3 **Années d'expérience professionnelle**

23.6.3.1 Chaque année d'affectation régulière à temps complet d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué à l'Université d'Ottawa compte pour une (1) année d'*expérience professionnelle*.

23.6.3.2 Certaines des activités d'une ou d'un membre avant son engagement régulier à l'Université d'Ottawa peuvent compter pour un certain nombre d'années d'expérience professionnelle. Par exemple : des périodes de service au Service de counselling et de développement personnel de l'Université d'Ottawa avant l'engagement régulier à temps complet, des périodes de service dans un service de counselling d'autres établissements d'enseignement, des périodes d'exercice de la profession à titre de psychologue autorisé d'une province canadienne, et toute autre expérience considérée comme équivalente, en totalité ou en partie, à une expérience de conseiller dans un service de counselling universitaire. La détermination initiale du nombre d'années d'expérience professionnelle reconnue est prise par l'Employeur, conformément à 23.6.3.3.

23.6.1 **General provisions** The provisions set forth in sections 23.1, 23.2 and 23.3 apply, *mutatis mutandis*, to Counsellor Members, it being understood that, with regard to procedures, the director of the Counselling and Personal Development Service shall replace the Dean, and the CPDSPC shall replace the DTPC and the FTPC. The provisions of section 23.4 shall be replaced by those set forth in 23.6.2 and 23.6.3.

***23.6.2** **Doctorate or master's degree in psychology or a related discipline** Where this agreement calls for a Counsellor Member to hold a doctorate or a master's degree in psychology or a related discipline, the term "related discipline" refers to:

(a) education, with emphasis in guidance or counselling;

(b) social work;

(c) any other discipline where the attainment of a doctorate or a master's degree in such discipline involves substantial and useful training in the profession of counselling.

23.6.3 **Years of professional experience**

*23.6.3.1 Every year of a regular full-time appointment of a Counsellor Member at the University of Ottawa counts as one (1) year of *professional experience*.

*23.6.3.2 Some of a Member's activities prior to a regular appointment at the University of Ottawa may be credited as a certain number of years of professional experience. Eligible are: periods of service at the University of Ottawa Counselling and Personal Development Service prior to the regular full-time appointment; periods of service in a counselling service at other institutions of learning, periods of practice as a psychologist registered in a Canadian province, and any other experience deemed equivalent, in whole or in part, to experience as a Counsellor in a university counselling service. The initial determination of years of professional experience shall be made by the Employer, according to 23.6.3.3.

23.6.3.3 Avant d'offrir officiellement un premier engagement régulier à une candidate ou un candidat, la directrice ou le directeur obtient une recommandation du CPSCDP concernant le nombre d'années d'expérience professionnelle à lui reconnaître. Elle ou il fournit au CPSCDP tout renseignement pertinent qui ne lui est pas déjà disponible. L'Employeur accorde la considération appropriée à la recommandation formulée. Dans la lettre d'engagement initial d'une conseillère régulière syndiquée ou d'un conseiller régulier syndiqué, la directrice ou le directeur indique le nombre d'années d'expérience professionnelle reconnu, s'il y a lieu, et attire l'attention de la candidate ou du candidat sur les dispositions de 23.6.3.4 relativement à la révision.

23.6.3.4 Une ou un membre peut, pendant les six (6) premiers mois de son premier engagement régulier à l'Université d'Ottawa, demander une révision du nombre d'années d'expérience professionnelle reconnu initialement par l'Employeur. Ladite révision se fait conformément à 23.6.3.3, compte tenu des renseignements pertinents, y compris toute nouvelle information présentée par la ou le membre.

23.6.4 **Revue annuelle** La revue annuelle se fait conformément à 23.1.2 et 23.2.2, en faisant les changements qui s'imposent, étant entendu que le rapport prend la forme de celui utilisé pendant la convention collective de 1993-1996.

*23.6.3.3 Prior to formally offering a first regular appointment to a candidate, the director shall obtain recommendations from the CPDSPC regarding the number of years of professional experience to be recognized for the candidate's prior activities. The director shall provide the CPDSPC with any relevant information not already available to them. The Employer shall give proper consideration to the recommendations. In the initial letter of appointment of a regular Counsellor Member, the director shall state the number of years of professional experience recognized, if any, for the applicant's prior activities, and call the applicant's attention to the provisions of 23.6.3.4 regarding reconsideration.

*23.6.3.4 A Member may, at any time during the first six (6) months of their first regular appointment at the University of Ottawa, request a reconsideration of the number of years of professional experience initially granted by the Employer. Reconsideration shall follow the steps in 23.6.3.3, taking into account all relevant information, including any new submissions by the Member.

***23.6.4** **Annual Review** The annual review shall take place as per 23.1.2 and 23.2.2, *mutatis mutandis,* it being understood that the form of the report shall be that in use during the 1993-1996 collective agreement.

ARTICLE 24 Évaluation de l'enseignement – Evaluation of teaching

Section 24.1 Dispositions générales – General

24.1.1 **Évaluation formelle**

24.1.1.1 Lorsque la présente convention prévoit une évaluation formelle de l'enseignement d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué, en vue d'un renouvellement de contrat, d'une promotion, de la permanence, ou de l'imposition de mesures disciplinaires en raison de rendement insuffisant, cette évaluation est entreprise conformément aux dispositions du présent article, et ce, avant que la doyenne ou le doyen ne sollicite l'ensemble des recommandations du CPED, de la directrice ou du directeur et du CPEF relativement à la demande ou au problème à l'étude.

24.1.1.2 **Niveaux de rendement** Par suite d'une telle évaluation, on détermine si le rendement en matière d'enseignement est *excellent*, *satisfait aux exigences*, ou est *non satisfaisant*. Il est entendu que « satisfait aux exigences » signifie que le rendement est comparable à celui d'un groupe de pairs équivalent, à la lumière de la demande ou du problème à l'étude.

24.1.1 **Formal evaluation**

*24.1.1.1 Whenever this agreement calls for the formal evaluation of a Faculty Member's teaching, in relation to contract renewal, tenure, promotion, or discipline for deficient performance of workload duties, the evaluation shall be carried out in accordance with this article prior to the Dean soliciting the overall recommendations from the DTPC, chair and FTPC pertaining to the application or matter.

*24.1.1.2 **Levels of performance** As a result of such evaluation, it shall be determined that teaching is *outstanding*, that it *meets expectations*, or that it is *unsatisfactory,* it being understood that "meets expectations" shall mean teaching performance that is comparable to a relevant group of peers in light of the application or matter under consideration.

24.1.1.3 Lors de toute évaluation formelle, la doyenne ou le doyen demande d'abord un rapport du CPED en vertu de 24.2.1.1. Les étapes suivantes incombent à la doyenne ou au doyen et au CPEF, conformément à 24.2.1.3.

24.1.2 **Revue** L'enseignement d'une ou d'un membre est revu par la doyenne ou le doyen, dans le cadre de la revue annuelle faite conformément à 23.2.2.1 ; toutefois, cette revue ne doit pas être considérée comme l'équivalent d'une évaluation formelle.

24.1.3 **Plaintes** Les plaintes concernant l'enseignement d'une ou d'un membre ne peuvent être prises en considération que si la membre en a été avisée ou le membre en a été avisé et a eu l'occasion d'y répondre.

24.1.4 **Période appropriée** Toute évaluation formelle de l'enseignement d'une ou d'un membre doit considérer le rendement à cet égard durant une période précise. Sauf indication contraire dans la présente convention, cette période est fixée par la doyenne ou le doyen après consultation avec la ou le membre. La période spécifiée :

(a) est d'au moins trois (3) ans ; ou

(b) couvre la période entière depuis l'embauche de la ou du membre à l'Université d'Ottawa, s'il s'agit de moins de trois (3) années.

De plus, cette consultation se tient avant qu'on ne demande le rapport au CPED en vertu de 24.2.1 et elle fait partie de la consultation en vertu de 39.3.2.2 ou 39.3.3.1 lorsqu'on envisage un avertissement formel ou des mesures disciplinaires supplémentaires.

24.1.5 Toute personne ou comité chargé d'évaluer l'enseignement d'une ou d'un membre doit considérer les éléments suivants :

(a) un très bon rendement de la ou du membre dans certains aspects de l'enseignement peut compenser pour un rendement plus faible dans d'autres aspects ;

(b) l'enseignement d'une ou d'un membre est considéré d'autant meilleur que son rendement est bon dans plusieurs aspects des activités d'enseignement ;

(c) les moyennes de réponses des rapports A d'un département ou d'une discipline tout entiers peuvent différer considérablement de celles de la faculté dans son ensemble, et cela peut influencer ou ne pas influencer l'interprétation.

*24.1.1.3 In any such formal evaluation, the Dean shall first solicit a report from the DTPC pursuant to 24.2.1.1. Subsequent actions are taken by the Dean and FTPC, as set out in 24.2.1.3.

***24.1.2** **Review** A Member's teaching shall be reviewed by the Dean as part of the annual review, according to 23.2.2.1, but such reviews shall not be considered formal evaluations.

***24.1.3** **Complaints** Complaints about a Member's teaching may be taken into consideration only where the Member has been advised of the complaint and given an opportunity to reply thereto.

***24.1.4** **Relevant period** Any formal evaluation of a Member's teaching shall consider performance during a specified period. Except where otherwise specified by this agreement, the period to be considered shall be specified by the Dean after consultation with the Member. The specified period will be no less than:

(a) a minimum of three (3) years, or

(b) the entire time since the Member's appointment at the University of Ottawa if fewer than three (3) years.

This consultation shall also take place before the report is requested from the DTPC under 24.2.1 and shall be part of the consultation under 39.3.2.2 or 39.3.3.1 when a formal warning or further discipline is being considered.

***24.1.5** Any person or committee assessing a Member's teaching performance shall consider that:

(a) a Member's strong performance in some aspects of teaching may compensate for a weaker performance in other aspects;

(b) a Member's teaching shall be considered that much better if performance is good in several kinds of teaching activities;

(c) an entire department or discipline may differ significantly in A-report response averages from the faculty as a whole, and this may or may not influence interpretation.

Section 24.2 Évaluation formelle – Formal evaluation

24.2.1 Dispositions générales

24.2.1.1 **Rôle du CPED** La doyenne ou le doyen demande un rapport au CPED, lequel rapport

(a) contient une description des activités d'enseignement de la ou du membre pour la période appropriée fixée en vertu de 24.1.4 et identifie la nature de son enseignement au premier cycle (cours d'introduction et cours avancés, cours de service, classes nombreuses et moins nombreuses, cours obligatoires et cours au choix) et, s'il y a lieu, tous les genres d'enseignement aux cycles supérieurs dans lesquels la ou le membre a pris part ; et

(b) séparément de la description en (a), contient une opinion, pour chaque cours que la ou le membre a enseigné et toute autre activité d'enseignement à laquelle elle ou il a pris part, à savoir si la matière et le matériel pédagogique (i) sont à jour et (ii) correspondent aux objectifs du programme d'études.

Pour fournir l'opinion en (b), le CPED tient compte des documents dans le dossier de la ou du membre qui ont trait à l'enseignement, à l'exception des rapports A, de toute autre documentation que la ou le membre désire soumettre à la considération du CPED (par exemple les préparations de cours et les notes de classe, les plans de cours, les examens, les manuels de cours et d'autre matériel pédagogique), et de tout autre document lié à l'apport de la ou du membre à l'avancement des programmes ou des contenus de cours.

24.2.1.2 Dans les départements où il n'y a pas de CPED, la directrice ou le directeur prépare le rapport. Dans les facultés où il n'y a pas de département, c'est le CPEF qui prépare le rapport.

24.2.1.3 **Rôle de la doyenne ou du doyen et du CPEF** Après que la doyenne ou le doyen a reçu le rapport préparé aux termes de 24.2.1.1, et sans soumettre l'affaire ultérieurement au CPED ou à la directrice ou au directeur :

(a) Si, après une consultation préliminaire du CPEF et après avoir consulté la ou le membre, la doyenne ou le doyen, a de bonnes raisons de croire que l'enseignement de la ou du membre est non satisfaisant, la doyenne ou le doyen met en œuvre une *évaluation directe de l'enseignement par des pairs*. Cette opinion doit être basée soit sur des tendances à recevoir des rapports A défavorables, soit sur d'autres indications préliminaires pertinentes d'un enseignement non satisfaisant.

24.2.1 General procedure

*24.2.1.1 **Action by DTPC** The Dean shall request a report from the DTPC which

(a) provides a statement describing the Member's teaching activities for the relevant period specified under 24.1.4, identifying the nature of the undergraduate teaching by the Member (introductory and advanced courses, service courses, courses with large and smaller enrollments, and compulsory or optional courses) and, where applicable, all forms of graduate teaching in which the Member has been involved; and

(b) separately from the statement in (a), provides an opinion, for each course taught by the Member and other teaching activity in which the Member has been involved, on whether the content and material (i) is up to date and (ii) corresponds to the objectives of the program of studies.

In providing the opinion under (b), the DTPC shall take into consideration those documents in the Member's file that relate to teaching, excluding A-reports, and any additional materials the Member wishes to make available for consideration, such as course preparations and class notes, outlines, examinations, textbooks or other classroom aids, and any documents related to the Member's contribution to the development of programs or course content.

*24.2.1.2 In departments with no DTPC, the chair shall prepare the report. In faculties without departments, the report shall be prepared by the FTPC.

*24.2.1.3 **Action by Dean and FTPC** Following receipt, by the Dean, of the report done pursuant to 24.2.1.1, and without further submitting the matter to the DTPC or Chair:

(a) If the Dean, after preliminary consultation with the FTPC and after subsequent consultation with the Member, has reason to believe that the Member's teaching may be unsatisfactory, the Dean shall initiate the *Direct Peer Review of Teaching* procedure. Such belief must be founded upon either a pattern of weak A-reports or other relevant preliminary indications of unsatisfactory teaching.

(b) Si la ou le membre ou la doyenne ou le doyen ont des raisons de croire que l'enseignement de la ou du membre est excellent, la doyenne ou le doyen met en œuvre, sous réserve du consentement de la ou du membre et en consultation avec le CPEF, l'évaluation directe de l'enseignement par des pairs. L'opinion de la doyenne ou du doyen doit être basée sur des tendances à recevoir des rapports A favorables et sur d'autres indications préliminaires pertinentes d'un enseignement excellent.

(c) Si ni (a) ni (b) ne s'applique, la doyenne ou le doyen et le CPEF doivent conclure que l'enseignement de la ou du membre satisfait aux exigences, et ils doivent faire savoir qu'il en est ainsi.

(d) La conclusion tirée en (c) doit être communiquée au CPED aux fins des recommandations exigées dans l'affaire à l'étude (sans autre commentaire sur l'enseignement de la part du CPED ou de la directrice ou du directeur) et doit être incluse par la suite dans les recommandations du CPEF et de la doyenne ou du doyen.

24.2.2 Procédure d'évaluation directe de l'enseignement par des pairs

24.2.2.1 Les parties s'entendent pour qu'il y ait une liste d'au moins quinze (15) évaluatrices et *évaluateurs de l'enseignement* (EE). La liste initiale et toute modification ultérieure doivent être approuvées par l'APUO et l'Employeur. Avant de participer à sa première évaluation, les EE doivent recevoir une formation sur le rôle et les devoirs des EE. La formation sera élaborée et exécutée conjointement par l'Employeur et l'Association. Les EE sont tenus de suivre la formation de rafraîchissement tous les quatre (4) ans

24.2.2.2 Lorsqu'elle ou lorsqu'il engage l'évaluation directe de l'enseignement par des pairs conformément à 24.2.1.2, la doyenne ou le doyen demande à la ou au membre de choisir une personne (ne faisant pas partie de son département) de la liste courante des EE, et au CPEF de choisir deux autres personnes de cette liste. La ou le membre peut présenter le nom des personnes de la liste qui, à son avis, pourraient avoir des préjugés défavorables à son égard ou qui n'ont peut-être pas les compétences pour évaluer son enseignement ; le cas échéant, le CPEF ne doit pas, sauf pour un motif valable, désigner l'une de ces personnes. La doyenne ou le doyen communique avec les trois EE choisis selon les modalités ci-dessus et leur demande de procéder à une évaluation directe de l'enseignement de la ou du membre.

24.2.2.3 Chaque EE doit envoyer son rapport écrit à la doyenne ou au doyen qui, après avoir enlevé toute marque permettant d'en identifier l'auteure ou l'auteur, achemine une copie du rapport à la ou au membre, ainsi qu'au cabinet de la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou du Provost et vice-recteur aux affaires académiques.

(b) If the Member or the Dean has reason to believe that the Member's teaching may be outstanding, the Dean shall, subject to consent by the Member, and in consultation with the FTPC, initiate the Direct Peer Review of Teaching procedure. Such belief must be founded upon a pattern of strong A-reports and other relevant preliminary indications of outstanding teaching.

(c) In the case where neither (a) nor (b) takes place, the Dean and FTPC shall conclude that the Member's teaching meets expectations and shall so state.

(d) The determination under (c) shall be communicated to the DTPC for the purposes of the recommendations required in the matter under consideration (without further comment on teaching by the DTPC or chair) and shall subsequently be included by the FTPC and Dean in their recommendations.

24.2.2 Direct Peer Review of Teaching

*24.2.2.1 There shall be a list of not fewer than fifteen (15) *Teaching Evaluators* (TEs). The initial list and subsequent modifications shall be agreed upon by the Association and the Employer. Before participating in their first review, TEs shall undergo training on the role and duties of TEs. The training will be developed and delivered jointly by the Employer and the Association. TEs shall be required to undergo refresh training every four (4) years.

*24.2.2.2 When initiating a Direct Review of Teaching for a Member pursuant to 24.2.1.2, the Dean shall ask the Member to choose one name (not from the Member's own department) from the current list of TEs, and shall ask the FTPC to choose two further names from the same list. The Member may submit names of persons on the list who, in the Member's opinion, may be prejudiced or otherwise not qualified to evaluate the Member's teaching, and the FTPC shall not, except for reasonable cause, choose any such persons. The Dean shall contact the three TEs chosen in accordance with the above, asking them to conduct a Direct Peer Review of the Member's teaching.

*24.2.2.3 The individual written reports of the TEs shall be sent to the Dean. Having removed all distinguishing marks, the Dean shall forward copies to the Member, and to the office of the Provost and Vice-President Academic Affairs.

24.2.2.4 (a) Dans des cas de promotion, de permanence, ou d'éventuelle imposition de mesures disciplinaires en raison de rendement insuffisant aux termes de 39.3.3, la doyenne ou le doyen et le CPEF, après avoir pris en considération le rapport du CPED aux termes de 24.2.1.1, les rapports des EE, les renseignements examinés par le CPED, les rapports A, et tout renseignement ajouté par la ou le membre, doivent indiquer si l'enseignement de la ou du membre est excellent, satisfaisant aux exigences, ou non satisfaisant.

(b) La conclusion tirée en (a) doit être communiquée au CPED aux fins des recommandations exigées dans l'affaire à l'étude (sans autre commentaire sur l'enseignement de la part du CPED ou de la directrice ou du directeur) et doit être incluse par la suite dans les recommandations du CPEF et de la doyenne ou du doyen au Comité mixte.

(c) Dans des cas de renouvellement de contrat, (a) et (b) ci-dessus s'appliquent, *mutatis mutandis*, à l'action du CPEF et à toute recommandation qu'il fait à la doyenne ou au doyen.

(d) Dans les cas où l'on envisage un avertissement formel, et si la qualité de l'enseignement est en cause, il faut joindre les rapports des EE à la documentation que le CPEF étudie en vertu de 39.3.2.2(b).

24.2.3 Rôle et responsabilités des évaluatrices et des évaluateurs de l'enseignement

24.2.3.1 **Mandat** Le rôle général des EE est de fournir une évaluation objective de la préparation et de la pédagogie de la ou du membre aux personnes chargées de formuler des recommandations sur le rendement de la ou du membre ou la progression de sa carrière. Il leur incombe, tant dans leur enquête que dans les rapports subséquents, de considérer tous les renseignements pertinents, notamment le genre et la nature des cours donnés, la nature de la matière, les opinions des étudiantes et des étudiants, la qualité et l'utilité du matériel pédagogique élaboré par la ou le membre, de même que l'utilité des contributions de la ou du membre au développement et à l'innovation pédagogiques. Les parties conviennent que l'évaluation directe de l'enseignement par des pairs ne constitue pas une procédure corrective. Les rapports des EE ne visent pas à donner à la membre évaluée ou au membre évalué des commentaires sur les moyens d'améliorer son enseignement. Le rapport devrait cependant déterminer la nature de tout problème ou manquement et en indiquer la gravité ou l'importance. Le rapport peut également émettre une opinion à savoir si ces manquements peuvent être réglés par des mesures correctives, étant entendu que le rapport ne vise pas à proposer directement de telles mesures. Il incombe également aux EE de s'assurer que la portée et la nature de leur enquête, compte tenu des

*24.2.2.4 (a) In cases of promotion, tenure or discipline for deficient performance of workload duties under 39.3.3, the Dean and FTPC, taking into account the report of the DTPC under 24.2.1.1, the TE reports, information considered by the DTPC, A-reports, and any information added by the Member, shall indicate whether the Member's teaching is deemed to be outstanding, to meet expectations, or to be unsatisfactory.

(b) The determination under (a) shall be communicated to the DTPC for the purposes of the recommendations required in the matter under consideration (without further comment on teaching by the DTPC or chair) and shall subsequently be included by the FTPC and Dean in their recommendations to the Joint Committee.

(c) In cases of contract renewal, (a) and (b) apply, *mutatis mutandis,* to the action of the FTPC and its recommendation to the Dean.

(d) In cases where a formal warning is being considered, if the quality of teaching is an issue, the TE reports shall be included in the material considered by the FTPC in 39.3.2.2(b).

24.2.3 Role and Duties of the Teaching Evaluators

*24.2.3.1 **Mandate** The general role of the TEs is to provide those charged with making recommendations in personnel matters with an objective assessment of a Member's preparation and pedagogy. Their duty is to ensure that, both in their investigation and subsequent reports, they consider all relevant information, such as the type and nature of courses taught, the nature of the subject matter, the opinions of students, the quality and utility of pedagogical materials prepared by the Member, and the usefulness of the Member's contributions in the areas of pedagogical development and innovation. The Parties agree that the Direct Peer review of Teaching is not a remedial process. TE reports are not meant to provide the Member being evaluated with feedback as to how the Member may improve their teaching. The report should, however, identify the nature of any problem or deficiency and indicate its seriousness or significance. The report may also express an opinion as to whether or not these deficiencies are such that they can be addressed by remedial action, it being understood that the report is not meant to propose actual remedies. It is the further duty of TEs to ensure that the scope and nature of their investigation, making due allowance for special circumstances, conform to the general pattern established by

circonstances spéciales, sont conformes au cheminement général établi par les EE précédents ; à cette fin, on conserve en dossier les rapports non signés des EE au cabinet de la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou du Provost et vice-recteur aux affaires académiques.

24.2.3.2 **Procédures** En s'inspirant des considérations générales énoncées au paragraphe 24.2.3.1, les EE doivent s'acquitter de leur tâche comme suit.

(a) Ils doivent se réunir en groupe avec la ou le membre afin d'établir les faits pertinents concernant les cours, les méthodes d'enseignement et le matériel pédagogique de la ou du membre, de même que toute circonstance spéciale.

(b) Ils doivent établir les faits pertinents concernant la nature des cours donnés (cours obligatoires ou "de service", etc.), de même que toute circonstance spéciale telle que la participation de la ou du membre à des colloques ou à des symposiums de son département, etc. Ils doivent examiner tout document pertinent présenté par la directrice ou le directeur ou le CPE du département, la doyenne ou le doyen ou la ou le membre, à l'exclusion des rapports A et de toute opinion préparée aux termes de 24.2.1.1(b).

(c) Après avoir consulté la ou le membre, ils doivent mener une enquête, qui peut comporter, entre autres, les éléments suivants :

des entrevues avec des étudiantes et étudiants actuellement inscrits à l'Université d'Ottawa, qui sont ou qui ont été dirigés par la ou le membre ou qui suivent ou ont suivi l'un des cours donnés par la ou le membre ;

des évaluations écrites par d'anciennes étudiantes et d'anciens étudiants, qui ont obtenu un grade de l'Université d'Ottawa, choisies et choisis de façon appropriée ;

l'examen de manuels de cours ou de tout autre matériel pédagogique élaborés par la ou le membre ;

l'observation de l'enseignement par des moyens et à des moments qu'elles ou qu'ils déterminent après avoir consulté la ou le membre.

(d) Une fois l'enquête terminée, chaque EE envoie à la doyenne ou au doyen son rapport détaillé, qui comprend

(i) un énoncé (accepté par les trois EE) de l'envergure de l'enquête ; et

(ii) un sommaire des données recueillies et une analyse des résultats.

previous TEs and, for this purpose, unsigned TE reports are kept on file at the Office of the Provost and Vice-President Academic Affairs

*24.2.3.2 **Procedures** Guided by the general considerations in 24.2.3.1, the TEs shall carry out their work as follows.

(a) They shall meet as a group with the Member, to establish relevant facts about the Member's courses, teaching methods and materials, and any special circumstances.

(b) They shall establish relevant facts about the nature of the courses taught (e.g., whether they are compulsory or service courses), and any special circumstances, such as the Member's participation in departmental colloquia, symposia, or the like. They shall examine all relevant material provided by the DTPC, chair, Dean or Member, excluding the A-reports and any opinion prepared under 24.2.1.1(b).

(c) They shall, after consultation with the Member, undertake an investigation, which may include, among others, the following:

interviews with students, currently enrolled at the University of Ottawa, who are or have been directed by the Member or who are or have been taught by the Member;

written assessments from appropriately selected former students, graduated from the University of Ottawa;

examination of textbooks or other teaching materials prepared by the Member;

observation of teaching by means, and during times, determined after consultation with the Member.

(d) Once the investigation is completed, each TE shall send to the Dean a separate and detailed report which shall contain

(i) a statement (agreed on by all three members) of the scope of the investigation; and

(ii) a summary of the information gathered and an analysis of the results,

Il est entendu que les rapports des EE ne doivent pas déterminer si l'enseignement est excellent, s'il satisfait aux exigences ou s'il est non satisfaisant, cette conclusion relevant du CPEF et de la doyenne ou du doyen conformément à 24.2.2.4(a).

24.2.3.3 Les EE peuvent consulter tous les renseignements pertinents dans la section ouverte du dossier de la ou du membre, sous réserve de 24.2.3.2(b).

24.2.3.4 Nonobstant 23.2.1.5, les rapports signés des EE sont conservés dans la section confidentielle du dossier de la ou du membre, et l'identité des auteures ou auteurs demeure confidentielle, sous réserve des dispositions de 13.6.6.3. Ce qui précède s'applique, avec les adaptations nécessaires, à l'identité des étudiantes et des étudiants fournissant des renseignements aux EE.

24.2.3.5 Les EE doivent faire parvenir leurs rapports à la doyenne ou au doyen au plus tard dans les six (6) semaines suivant le choix des EE si l'évaluation a lieu immédiatement ou dans les quatre (4) semaines suivant l'évaluation proprement dite.

it being understood that TE reports must not contain a determination as to whether teaching is outstanding, meets expectations, or is unsatisfactory, that determination being reserved for the FTPC and Dean pursuant to 24.2.2.4(a).

*24.2.3.3 TEs have access to all relevant material in the open section of the Member's file, subject to 24.2.3.2(b).

*24.2.3.4 Notwithstanding 23.2.1.5, signed TE reports shall be kept in the confidential section of the Member's file and the writers' identities shall remain confidential, except that the provisions of 13.6.6.3 apply. The preceding applies, *mutatis mutandis*, to the identity of students providing information to TEs.

*24.2.3.5 TEs shall submit their reports to the Dean no later than six (6) weeks after the selection of the Teaching Evaluators if the evaluation is being done immediately, or within four (4) weeks of the actual evaluation taking place.

Section 24.3 Évaluations faites par les étudiantes et les étudiants – Student evaluations

24.3.1 **Dispositions générales** Les parties s'entendent sur le fait que l'évaluation des cours et de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants au moyen de questionnaires est une importante source d'information sur l'opinion et le niveau de satisfaction des étudiantes et des étudiants, et sur la préparation de ses cours par la ou le membre et son efficacité à transmettre la matière à enseigner. Les parties sont donc d'accord pour que :

(a) l'Employeur continue à utiliser pour ces évaluations le système mis sur pied par le Sénat en 1978, tel que révisé de temps à autre ;

(b) des renseignements produits par ce système, sous la forme des *rapports A*, soient utilisées -- sous réserve des dispositions du présent article -- dans le cadre de la revue annuelle faite conformément à 23.2.2.2, et de l'évaluation formelle de l'enseignement d'une ou d'un membre.

24.3.2 **Rapports A -- contenu**

24.3.2.1 (a) Pour chaque cours qu'elle ou qu'il enseigne et pour lequel de tels renseignements existent, chaque membre reçoit un rapport sur les réponses des étudiantes et des étudiants au questionnaire dont il est question en 24.3.1(a), et ce, pour les trois questions et les catégories de réponses suivantes :

***24.3.1** **General** The Parties agree that the evaluation of courses and teaching by means of student responses to questionnaires is an important source of information regarding student opinions and degree of satisfaction, and regarding a Member's preparation for class and effectiveness in conveying the subject matter. Therefore the Parties agree that:

(a) the Employer shall continue to operate, for such evaluations, the system put in place by the Senate in 1978, as amended from time to time;

(b) information derived from that system, in the form of so-called *A-reports*, shall be used -- subject to the provisions of this article -- in relation to the annual review, pursuant to 23.2.2.2, and in the formal evaluation of a Member's teaching.

24.3.2 **A-reports -- content**

*24.3.2.1 (a) Every Member shall receive for all courses taught by the Member and for which such information is available, a report of the results of the student responses to the questionnaire referred to in 24.3.1(a) for the following three questions and for each of the following response categories:

(i) J'estime que le professeur prépare bien ses cours... presque toujours, souvent, parfois, rarement, presque jamais ;

(ii) j'estime que le professeur communique efficacement la matière... presque toujours, souvent, parfois, rarement, presque jamais ;

(iii) je considère que le professeur en tant qu'enseignant est... excellent, bon, acceptable, mauvais, très mauvais.

(b) Chacun de ces rapports doit indiquer les renseignements qui suivent, s'ils existent, et ce, pour chaque question et pour chaque cours que la ou le membre enseigne :

(i) Le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au cours et le nombre et le pourcentage d'étudiantes et d'étudiants qui répondent à chacune des questions ;

(ii) le nombre et le pourcentage de réponses pour chacune des catégories de réponses, et ce, pour chaque question.

24.3.2.2 L'Employeur doit résumer annuellement les rapports A de chaque faculté, étant entendu que les renseignements ainsi résumés sont :

(a) Les renseignements mentionnés en 24.3.2.1, s'ils existent, pour tous les cours que la ou le membre a enseignés dans les trois plus récentes années universitaires ;

(b) la moyenne arithmétique et l'écart-type des pourcentages des réponses pour chacune des catégories de réponses, pour chaque question, pour tous les cours donnés par les membres de la faculté dans les trois plus récentes années universitaires, lorsque de tels renseignements existent ; et

(c) la moyenne arithmétique et l'écart-type de la somme des pourcentages de réponses pour

(i) les deux premières catégories de réponses pour chacune des questions identifiées en 24.3.2.1(a), soit « presque toujours, souvent » dans le cas de 24.3.2.1(a)(i) et (ii) et « excellent, bon » dans le cas de 24.3.2.1(a)(iii) ;

(ii) les deux dernières catégories de réponses pour chacune des questions identifiées en 24.3.2.1(a), soit « rarement, presque jamais » dans le cas

(i) I find the Professor well prepared for class ... almost always, often, sometimes, rarely, almost never;

(ii) I think the Professor conveys the subject matter effectively ... almost always, often, sometimes, seldom, almost never;

(iii) I find that the Professor, as a teacher, is ... excellent, good, acceptable, poor, very poor;

(b) Every such report shall show for each question and for each course taught by the Member for which such information is available:

(i) the number of students registered in the course and the number and percentage of students responding to each question;

(ii) the number and the percentage of responses to each response category for each question.

*24.3.2.2 The Employer shall summarize annually A-reports, it being understood that the information to be summarized shall be:

(a) the information mentioned in 24.3.2.1 for all courses taught by the Member in the three most recent academic years and for which such information is available,

(b) the arithmetic mean and the standard deviation of the percentages of responses to each response category for each question for all courses taught by Members in the faculty for the three most recent academic years and for which such information is available, and

(c) the arithmetic mean and the standard deviation of the sum of the percentages of responses to

(i) the first two response categories to each question identified in 24.3.2.1(a): i.e. "almost always, often" in the case of 24.3.2.1(a)(i) and (ii); "excellent, good" in the case of 24.3.2.1(a)(iii);

(ii) the last two response categories to each question identified in 24.3.2.1(a): i.e. "rarely, almost never" in the case of 24.3.2.1(a)(i);

de 24.3.2.1(a)(i) et (ii) et « mauvais, très mauvais » dans le cas de 24.3.2.1(a)(iii).

24.3.2.3 Chaque membre reçoit, avec les rapports A des cours enseignés par la ou le membre, les données résumées pour la faculté de la ou du membre sous la forme prévue dans 24.3.2.2.

24.3.3 Changements apportés au système d'évaluations par les étudiantes et les étudiants

24.3.3.1 Sous réserve de 24.3.3.2 et de 24.3.3.3, le Sénat peut modifier divers éléments du système d'évaluation des cours faite au moyen de questionnaires étudiants tels que le questionnaire même, les procédures, les méthodes d'analyse et de présentation de données, la diffusion des données et analyses, ainsi que les genres de classes ou autres activités pédagogiques faisant l'objet des évaluations.

24.3.3.2 Les changements faits par le Sénat au système d'évaluation des cours et de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants sont sujets aux dispositions suivantes.

(a) L'Association doit être consultée au moins trois (3) mois avant que les changements proposés soient soumis au Sénat pour approbation. La réponse écrite de l'Association, s'il y en a, doit être mise à la disposition des membres du Sénat avant leurs délibérations à ce sujet.

(b) Les données et les analyses obtenues suivant des changements approuvés par le Sénat à titre expérimental ne doivent être utilisées par l'Employeur pour arriver à des recommandations ou décisions relatives à la carrière d'une ou d'un membre, prévues dans la présente convention. Ces données ne doivent pas être publiées et ne sont mises à la disposition que de la ou du membre intéressé et du Sénat, ses comités ou ses agentes ou ses agents dûment désignés.

(c) Les données et les analyses obtenues suivant des changements approuvés par le Sénat en permanence ne peuvent être utilisées par l'Employeur pour arriver à des décisions ou recommandations relatives à la carrière d'une ou d'un membre, prévues dans la présente convention, sans le consentement préalable de l'Association, étant entendu que la situation qui existait avant l'approbation des changements par le Sénat continue à s'appliquer jusqu'à ce que ledit consentement soit accordé.

24.3.3.3 Il est entendu que le consentement préalable de l'Association est exigé pour modifier ou enlever du rapport A l'un des éléments énumérés dans 24.3.2.1.

"seldom, almost never" in the case of 24.3.2.1(a)(ii); "poor, very poor" in the case of 24.3.2.1(a)(iii).

*24.3.2.3 Every Member shall receive, with A-reports for courses taught by the Member, the summarized data for the Member's faculty in the form provided for in 24.3.2.2.

24.3.3 Changes to the system of student evaluations

*24.3.3.1 Subject to 24.3.3.2 and 24.3.3.3, the Senate may modify various aspects of the system of evaluation of courses by means of student questionnaires, such as the questionnaire itself, procedures, data-reporting and analysis procedures and forms, dissemination of data and analyses, and types of classes or other pedagogic activity subjected to such evaluation.

*24.3.3.2 Changes in the system of student evaluation of courses and teaching introduced by the Senate are subject to the following.

(a) The Association shall be consulted at least three (3) months before the proposed changes are submitted to the Senate for approval. The Association's written response, if any, shall be made available to members of the Senate prior to their deliberations in this regard.

(b) Data and analyses obtained pursuant to changes approved by the Senate on an experimental basis shall not be used by the Employer for career recommendations or decisions under this agreement. Such data shall not be published and shall be available only to the Members concerned, and to the Senate, its committees or its duly appointed agents.

(c) Data and analyses obtained pursuant to changes approved by the Senate on a permanent basis shall not be used by the Employer for career recommendations or decisions under this agreement without the prior consent of the Association, it being understood that the situation prevailing before the Senate approval of changes shall continue to apply until the granting of such consent.

*24.3.3.3 It is understood that prior consent of the Association shall be required to alter or remove from the A-reports any of the items listed in 24.3.2.1.

24.3.4 Usage et interprétation des rapports A

24.3.4.1 (a) Seuls les renseignements relatifs aux questions du rapport A mentionnées à 24.3.2.1 peuvent être utilisés pour des décisions ou recommandations concernant la carrière d'une ou d'un membre prévues dans la présente convention.

(b) Les rapports A représentent uniquement les opinions des étudiantes et des étudiants qui répondent au questionnaire.

(c) Les renseignements tirés des rapports A ne doivent pas être interprétés d'une manière rigide, et ne peuvent que servir d'indice du rendement de la ou du membre en ce qui concerne son enseignement, et ce, lorsque :

(i) une tendance se dégage sur une période de quelques années, étant entendu que les renseignements disponibles doivent toujours être considérés à la lumière des données correspondantes dans la faculté de la ou du membre, résumés conformément à 24.3.2.2 et, par ailleurs, étant entendu que les rapports A qui semblent relativement défavorables comparativement à d'autres dans la faculté ne sont pas en soi une indication que l'enseignement est non satisfaisant ;

(ii) d'autres renseignements utiles ne viennent pas contredire cette tendance.

24.3.4.2 Les renseignements des rapports A que l'on utilise doivent couvrir une période d'au moins trois (3) ans, sauf pour les cas où ils ne sont disponibles que pour une plus courte période, auquel cas la faiblesse inhérente de ces renseignements doit être prise en considération.

24.3.4.3 Une ou un membre peut soumettre à la doyenne ou au doyen des commentaires écrits concernant les rapports A des cours qu'elle ou qu'il a enseignés. Toute personne et comité qui étudie les rapports A d'une ou d'un membre doit tenir compte de tout commentaire écrit que la ou le membre a fait à leur sujet.

24.3.4.4 Les renseignements des rapports A ne peuvent en soi servir de base à un avertissement formel ou à une mesure disciplinaire. Toutefois, une succession de rapports A à peu près toujours défavorables par rapport aux renseignements de la faculté de la ou du membre en question peut être utilisée par la doyenne ou le doyen pour engager la procédure pouvant mener à un avertissement formel ou à une mesure disciplinaire pour rendement insuffisant.

24.3.4.5 En interprétant les résultats des réponses des étudiantes et des étudiants au questionnaire et, en particulier, en comparant les résultats au sein d'une faculté, il faut bien prendre en considération les variables contextuelles pertinentes, par

24.3.4 Use and interpretation of A-reports

*24.3.4.1 (a) Only the information related to the A-report questions mentioned in 24.3.2.1 may be used for career decisions and recommendations under this agreement.

(b) A-reports represent only the views of the students responding to the questionnaire.

(c) Information from A-reports must not be interpreted rigidly and may only serve as an indication of the Member's teaching performance when:

(i) a pattern emerges over a period of a few years, it being understood that available information shall always be considered in the light of corresponding data for the Member's faculty, summarized according to 24.3.2.2, and furthermore, that A-reports which appear relatively low in comparison with others in the faculty are not, in and of themselves, an indication that teaching may be unsatisfactory;

(ii) other relevant information does not contradict that pattern.

*24.3.4.2 Information from A-reports which is used must cover a period of at least three (3) years, except in cases where information is available for only a shorter period, in which case the inherent shortcomings of such information must be taken into consideration.

*24.3.4.3 A Member may submit to the Dean written comments regarding the A-reports for courses taught by the Member. Any person or committee considering the A-reports for a Member shall consider, along with these reports, any written comments submitted by the Member.

*24.3.4.4 Information from A-reports shall not in and of itself be the basis of a formal warning or disciplinary action. However, a pattern of A-reports which are consistently low in relation to information for that Member's faculty may be used by the Dean to initiate the process which may culminate in the issuance of a formal warning or in a disciplinary measure for deficient performance of workload duties.

*24.3.4.5 In interpreting the results of the student responses to the questionnaire, in particular in comparing results within a faculty, proper consideration must be given to relevant contextual variables, such as whether courses are introductory

exemple le type de cours (cours d'introduction ou cours avancé, cours obligatoire ou cours au choix, cours de service), l'effectif du cours, la nature de la matière de cours et la méthode d'enseignement.

or advanced, compulsory or optional, or offered as service courses, the size of enrollment and the nature of the course matter and course delivery.

ARTICLE 25 Permanence et promotion pour les membres du personnel enseignant syndiqué – Tenure and promotion for Faculty Members

Section 25.1 Permanence – Tenure

25.1.1 Pour une ou un membre du personnel enseignant syndiqué, *permanence* signifie le maintien de son engagement jusqu'à sa démission volontaire, sa retraite ou son décès, ou jusqu'à la cessation d'emploi conformément à 25.1.2.

25.1.2 L'engagement d'une ou d'un membre du personnel enseignant syndiqué permanent ne peut prendre fin que pour l'une ou plusieurs des raisons suivantes :

(a) l'abolition de son poste pour des raisons exclusivement financières, auquel cas les conditions et les dispositions de l'article 19 s'appliquent ;

(b) l'abolition ou la réaffectation de son poste par suite d'une importante réforme du programme d'études auquel ledit poste est rattaché, auquel cas les conditions et les dispositions de l'article 19 s'appliquent ;

(c) le congédiement pour une cause juste et suffisante, aux termes de l'article 39.

25.1.3 Les membres du personnel enseignant remplaçant, invité et détaché à un poste à l'Université d'Ottawa, ainsi que les chercheuses-boursières ou les chercheurs-boursiers ne sont pas admissibles à la permanence.

25.1.4 Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de membres du personnel enseignant syndiqué de l'Université d'Ottawa, ou de l'une de ses parties constituantes, pouvant obtenir la permanence.

25.1.5 Une ou un membre du personnel enseignant régulier syndiqué qui est au rang d'adjoint obtient automatiquement la permanence au moment où elle ou il obtient une promotion au rang d'agrégé, conformément aux conditions établies en 25.3.2.2. Dans le cas d'une ou d'un membre du personnel enseignant régulier syndiqué qui est au rang d'agrégé ou de titulaire, la permanence lui est accordée si elle ou s'il remplit les conditions établies en 25.3.2.2 pour une promotion au rang d'agrégé.

***25.1.1** For a Faculty Member, *tenure* means permanency of appointment until voluntary resignation, retirement, or death, or until termination in accordance with 25.1.2.

***25.1.2** The appointment of a tenured Faculty Member may be terminated only on one or more of the following grounds:

(a) the termination of the Member's position for purely financial reasons, in which case the conditions and arrangements provided for in article 19 shall apply;

(b) the elimination or the reassignment of the Member's position as a result of a substantial reform in the program of studies to which that position is attached, in which case the conditions and arrangements provided for in article 19 shall apply;

(c) dismissal for just and sufficient cause, pursuant to article 39.

***25.1.3** Replacement Professors, Visiting Professors, Professors seconded to a position at the University of Ottawa, and research fellows are not eligible for tenure.

***25.1.4** There shall be no restriction on the number or proportion of Faculty Members at the University of Ottawa, or in any subdivision thereof, who may be granted tenure.

***25.1.5** Tenure shall be granted to a regular Faculty Member at the rank of Assistant Professor automatically with the granting of promotion to Associate Professor pursuant to the conditions set out in 25.3.2.2. In the case of a regular Faculty Member at the rank of either Associate or Full Professor, tenure shall be granted if the Member meets the conditions set out in 25.3.2.2 for promotion to Associate.

25.1.6 Les dispositions en 25.1.5, 25.1.7, 25.3 et 25.4 s'appliquent aux membres syndiquées ou syndiqués qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002.

25.1.7 Demandes de permanence

25.1.7.1

(a) Une ou un membre du personnel enseignant régulier syndiqué au rang d'adjoint fait une demande de promotion au rang d'agrégé ; si sa demande est accordée, elle entraîne automatiquement la permanence. Une telle ou un tel membre ne peut pas demander uniquement la permanence. Ceci s'applique, *mutatis mutandis,* à une chercheuse boursière ou un chercheur boursier à qui on a offert un engagement régulier qui serait en vigueur à la date à laquelle la promotion/permanence serait accordée.

(b) Une ou un membre du personnel enseignant régulier syndiqué qui est au rang d'agrégé ou de titulaire peut demander la permanence séparément. Dans tous les cas, la ou le membre peut présenter une demande de permanence à deux reprises seulement, sous réserve des dispositions en 25.1.7.4, 25.1.7.5 et 25.1.7.6. Toutefois, l'évaluation externe selon les dispositions en 25.3.2.2 c) pour une ou un membre du personnel enseignant agrégé et en 25.3.3.2(c)(iii) pour une ou un membre du personnel enseignant titulaire n'aurait lieu que si la doyenne ou le doyen a des préoccupations concernant la qualité des travaux savants après avoir dûment considéré les recommandations du CPEF et du CPED.

25.1.7.2 Le Comité mixte prend une décision concernant la demande d'une ou d'un membre au plus tard le 1 mai de l'année universitaire à la fin de laquelle la ou le membre aura fait six (6) années d'engagement régulier à l'Université d'Ottawa, au rang d'adjoint ou à un rang plus élevé.

25.1.7.3 Une ou un membre doit faire une demande au plus tard dans sa sixième année d'engagement ininterrompu à l'Université au rang d'adjoint ou à un rang supérieur. Toutefois, lorsque l'Employeur a reconnu à une ou un membre, conformément à 23.4.1.1(b), l'équivalent d'une (1) année d'expérience régulière de niveau universitaire ou plus, la ou le membre peut demander sa permanence avant sa sixième année, et ce dès l'automne de sa deuxième année à l'Université d'Ottawa ; le Comité mixte statue sur son cas au plus tard le 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la ou le membre a demandé la permanence, pourvu qu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle la décision entre en vigueur, la ou le membre ait quatre (4) années ou plus d'expérience régulière de niveau universitaire reconnue, dont les deux (2) dernières années acquises à l'Université d'Ottawa, à titre de membre du personnel enseignant régulier syndiqué, de membre du personnel enseignant invité ou de chercheuse-boursière ou de chercheur-boursier.

***25.1.6** The provisions of 25.1.5, 25.1.7, 25.3, and 25.4 shall apply to Faculty Members with written offers of employment dated after April 11, 2002.

25.1.7 Tenure applications

*25.1.7.1

(a) A regular Faculty Member at the rank of Assistant Professor applies for promotion to Associate Professor which, if granted, automatically carries with it the granting of tenure. Such Member cannot apply for tenure only. This shall apply, *mutatis mutandis,* to a research fellow who has been offered a regular appointment which would be in effect on the date when promotion/tenure would be granted.

(b) A regular Faculty Member at the rank of either Associate or Full Professor may apply for tenure independently. In either case, the Member may apply only twice and subject to the provisions of 25.1.7.4, 25.1.7.5 and 25.1.7.6. However, external evaluations as per 25.3.2.2(c) for an Associate Professor and a Full Professor as per 25.3.3.2(c)(iii) would only occur if the Dean has concerns regarding the quality of the scholarly works after giving proper considerations to the recommendations of the FTPC and the DTPC.

*25.1.7.2 The Joint Committee shall make a decision regarding a Member's application no later than May 1 of the academic year at the end of which the Member will have completed six (6) years at a rank of Assistant Professor or higher on a regular appointment at the University of Ottawa.

*25.1.7.3 A Member must apply no later than the sixth year of continuous employment at a rank of Assistant Professor or higher at the University of Ottawa. However, where the Employer has recognized, pursuant to 23.4.1.1(b), one (1) or more years of regular university-level experience for the Member, the Member may apply sooner than the sixth year and as early as the fall of the second year at the University of Ottawa, and the Joint Committee shall make a decision no later than May 1 of the academic year in which the Member applies, provided that, at the end of the calendar year in which the decision takes effect, the Member will have four (4) or more years of recognized regular university-level experience, of which the last two (2) academic years are years of appointment at the University of Ottawa, as a regular Faculty Member, Visiting Professor, or research fellow.

25.1.7.4 Toute décision est prise par le Comité mixte selon les critères et procédures énoncés dans le présent article. Le Comité mixte décide :

(a) d'accepter la demande au 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande a été faite ; ou

(b) de refuser la demande sauf dans le cas d'une première demande faite dans la sixième année ; ou

(c) dans le cas d'une première demande faite dans la sixième année, de différer la décision.

25.1.7.5 Lorsque le Comité décide de différer conformément à 25.1.7.4(c), la ou le membre peut faire une demande au cours de l'année subséquente. Lorsque la première demande est faite au cours de la dernière année d'un contrat, la ou le membre se voit offrir un engagement supplémentaire d'un an à cette fin.

25.1.7.6 Lorsque le Comité décide de refuser la demande, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Pour une première demande faite avant la sixième année, la ou le membre peut faire sa demande une seule autre fois et

(i) lorsqu'aucune expérience régulière de niveau universitaire n'est reconnue au moment de la première demande, la ou le membre doit attendre l'automne de sa sixième année pour refaire sa demande

(ii) dans tous les autres cas, la ou le membre peut refaire sa demande à l'automne de toute année subséquente, y compris la sixième année

étant entendu que, si la demande est faite dans la dernière année d'un contrat, la ou le membre se voit offrir un renouvellement de contrat de deux ans à la condition de remplir les conditions en 17.3.3, à défaut de quoi la section 25.1.7.6(b)(ii) s'applique.

(b) Pour une deuxième demande :

(i) pendant la première année d'un contrat de deux (2) ans, l'emploi de la ou du membre se termine à la fin de la deuxième année de contrat.

(ii) pendant la dernière année du contrat d'une ou d'un membre, la ou le membre se voit offrir un dernier contrat supplémentaire d'un (1) an, étant entendu qu'il ne peut y avoir d'autre demande et que son emploi

*25.1.7.4 Decisions are made by the Joint Committee, according to the criteria and procedures set forth in this article. The Joint Committee shall decide:

(a) to grant the application as of May 1 of the academic year in which the successful application was filed; or

(b) to refuse the application except in the case of a first application in the sixth year; or

(c) in the case of a first application in the sixth year, to defer the decision.

*25.1.7.5 Where a decision is to defer pursuant to 25.1.7.4(c), the Member may apply during the subsequent year. When this first application is during the last year of a contract the Member shall be offered a further one-year appointment for this purpose.

*25.1.7.6 Where a decision is to refuse the application, the following provisions shall apply.

(a) For a first application prior to the sixth year, the Member may apply only one more time and

(i) where there is no recognized regular university-level experience at the time of the first application, the Member may reapply only in the fall of the sixth year,

(ii) in all other cases, the Member may reapply in the fall of any subsequent year up to and including the sixth year,

it being understood that, if the application is made in the final year of a contract, the Member shall be offered a further two-year contract renewal provided the terms of 17.3.3 are met, failing which 25.1.7.6(b)(ii) will apply.

(b) For a second application:

(i) during the first year of a two (2) year contract, the Member's employment will terminate at the end of the second year of the contract.

(ii) during a last year of a Member's contract, the Member shall be given an additional but final one (1) year contract, it being understood that no further application may be made, and the Member's employment

se termine à la fin de ce contrat supplémentaire d'un (1) an.

(c) Lorsque la ou le membre refait une demande en fonction de 25.1.7.5 ou 25.1.7.6(a), le Comité mixte peut refuser ou accorder la demande. Dans le cas d'une première demande faite à l'automne de la sixième année, la décision ne peut être reportée plus d'une fois, à moins que les parties ne s'entendent autrement.

(d) Une ou un membre qui désire être reconsidéré pour la permanence doit en faire la demande de nouveau.

Section 25.2 Promotion – Promotion

25.2.1 Le personnel enseignant syndiqué de l'Université d'Ottawa est nommé ou promu à l'un des rangs universitaires suivants :

- chargé de cours
- adjoint
- agrégé
- titulaire

25.2.2 Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de membres du personnel enseignant dans les quatre (4) rangs universitaires à l'Université d'Ottawa ou à l'une ou l'autre de ses parties constituantes.

25.2.3 Les promotions entrent en vigueur le 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande de promotion a été faite.

25.2.4

25.2.4.1 Les conditions en 25.3.2 et 25.3.3.2(b) et (e) s'appliquent aux membres syndiquées et syndiqués qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002.

Section 25.3 Critères – Criteria

***25.3.1 Membre du personnel enseignant au rang d'adjoint**

La promotion au rang d'adjoint est accordée lorsqu'une ou lorsqu'un membre :

(a) détient un doctorat -- ou l'équivalent d'un doctorat, reconnu selon les dispositions de 23.4.2 ;

will terminate at the end of that additional one (1) year contract.

(c) Where a Member reapplies pursuant to 25.1.7.5 or 25.1.7.6(a), the Joint Committee may grant or refuse the application. In the case of a first application made in the fall of the sixth year, the decision may not be deferred more than once unless the Parties agree otherwise.

(d) A Member wishing to be reconsidered must submit a new application.

***25.2.1** Faculty Members at the University of Ottawa are appointed with, or promoted to, one of the following academic ranks:

- Lecturer
- Assistant Professor
- Associate Professor
- Full Professor

***25.2.2** There shall be no restriction on the number or proportion of Faculty Members in the four (4) academic ranks at the University of Ottawa or in any of its constituent parts.

***25.2.3** Promotions take effect on May 1 of the academic year in which the successful application for promotion was filed.

25.2.4

*25.2.4.1 The terms of 25.3.2 and 25.3.3.2(b) and (e) shall apply to Faculty Members with written offers of employment dated after April 11, 2002.

25.3.1 Assistant Professor

Promotion to the rank of Assistant Professor shall be granted when a Member:

(a) holds a doctorate -- or the equivalent thereof, recognized pursuant to the provisions of 23.4.2;

25.3.2 Membre du personnel enseignant au rang d'agrégé

*25.3.2.1 Les parties reconnaissent le rang d'agrégé comme un rang supérieur, confirmant que son détenteur a fait preuve de toutes les qualités requises, en milieu universitaire, en matière d'enseignement et d'activités savantes. Lorsqu'une promotion au rang d'agrégé est accordée, elle entraîne automatiquement la permanence.

25.3.2.2 La promotion au rang d'agrégé est accordée lorsqu'une ou lorsqu'un membre remplit les conditions suivantes.

(a) La ou le membre détient un doctorat -- ou l'équivalent d'un doctorat, reconnu selon les dispositions de 23.4.2.

(b) La ou le membre a fait preuve d'un enseignement qui, lorsqu'évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé satisfaire aux exigences. Il est entendu que lorsque la demande est faite dans la deuxième année d'un engagement continu à l'Université d'Ottawa, le dossier d'enseignement doit satisfaire aux exigences à l'Université d'Ottawa et doit présenter suffisamment d'expérience d'enseignement, y compris un enseignement à plein temps post-doctorat (ou l'équivalent du doctorat) de niveau universitaire à d'autres établissements, pour pouvoir montrer, sur une période d'au moins trois (3) années, une tendance d'enseignement qui satisfait aux exigences.

(c) La ou le membre a produit des travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels -- ou une combinaison de ces divers types de travaux -- jugés de bonne qualité, conformément aux critères énoncés à 23.3.3.2. Ce jugement est porté à la suite d'une évaluation globale des travaux savants de la ou du membre, faite conformément aux dispositions de la section 23.3, au cours de laquelle l'opinion de trois (3) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs est obtenue, conformément à 23.3.2.

(d) La ou le membre s'est livré à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité est, conformément à 23.2.4.3(a), jugée satisfaisante.

(e) La ou le membre aura accumulé, à la fin de l'année civile où sa promotion entrerait en vigueur, au moins quatre (4) années d'expérience universitaire ordinaire, ou l'équivalent, établie aux termes de 23.4.1(b), dont les deux (2) dernières années à l'Université d'Ottawa à titre de membre du personnel enseignant régulier syndiqué, de membre du personnel enseignant invité ou de chercheuse-boursière ou de chercheur-boursier.

25.3.2 Associate Professor

25.3.2.1 The Parties recognize the rank of Associate Professor as a senior rank, confirming that its holder has displayed all the qualities required in a university context in regard to teaching and scholarly activities. The granting of promotion to the rank of Associate Professor automatically carries with it the granting of tenure.

*25.3.2.2 Promotion to the rank of Associate Professor shall be granted when a Member meets the following conditions.

(a) The Member holds a doctorate -- or the equivalent thereof, recognized pursuant to the provisions of 23.4.2.

(b) The Member has evidenced teaching which, when evaluated in accordance with the provisions of article 24, is deemed to meet expectations. It is understood that, where the application is made in the second year of continuous appointment at the University of Ottawa, the teaching record must be such that, at the University of Ottawa it meets expectations and there is sufficient teaching, including full-time post-Ph.D. (or equivalent of Ph.D.) university-level teaching at other institutions, to demonstrate a pattern of teaching of at least three (3) years that meets expectations.

(c) The Member has produced scientific, literary, artistic, or professional works -- or a combination thereof -- which are, in accordance with the criteria set forth in 23.3.3.2, deemed of good quality. This assessment shall be made following an overall evaluation of the Member's scholarly works, carried out in accordance with the provisions of section 23.3, during which the opinion of three (3) outside evaluators will have been obtained, in accordance with 23.3.2.

(d) The Member has undertaken academic service activities which are, in accordance with 23.2.4.3(a), deemed of satisfactory quality.

(e) The Member will have accumulated, at the end of the calendar year in which their promotion takes effect, at least four (4) years of regular university-level experience, or the equivalent thereof, determined pursuant to 23.4.1(b), of which the last two (2) academic years must be at the University of Ottawa, as a regular Faculty Member, Visiting Professor, or research fellow.

(f) La ou le membre doit avoir satisfait aux exigences, décrites dans la lettre confirmant son premier engagement régulier, quant au niveau de connaissance du français et de l'anglais. Les connaissances du français et de l'anglais de la ou du membre sont évaluées conformément aux dispositions de l'article 11.

*25.3.2.3 Dans l'évaluation du rendement de la ou du membre en regard des critères énumérés à 25.3.2.2(b) et (c) ci-dessus, un enseignement de qualité excellente peut compenser un rendement qui ne serait que satisfaisant dans ses travaux scientifiques, littéraires, artistiques, ou professionnels.

25.3.3 Membre du personnel enseignant au rang de titulaire

25.3.3.1 Les parties conviennent que la promotion au rang de titulaire équivaut à reconnaître la haute qualité des contributions d'une ou d'un membre à l'enseignement et aux activités savantes en milieu universitaire.

25.3.3.2 La promotion au rang de titulaire est accordée lorsqu'une ou lorsqu'un membre remplit les conditions suivantes.

(a) La ou le membre détient un doctorat -- ou l'équivalent d'un doctorat, reconnu selon les dispositions de 23.4.2.

(b) La ou le membre a fait preuve d'un enseignement qui lorsqu'évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé satisfaire aux exigences. Il est entendu que lorsque la demande est faite dans la deuxième année d'un engagement continu à l'Université d'Ottawa, le dossier d'enseignement doit satisfaire aux exigences à l'Université d'Ottawa et doit présenter suffisamment d'expérience d'enseignement, y compris un enseignement à plein temps post-doctorat (ou l'équivalent du doctorat) de niveau universitaire à d'autres établissements, pour pouvoir montrer, sur une période d'au moins trois (3) années, une tendance d'enseignement qui satisfait aux exigences.

(c) La ou le membre a produit un ensemble de travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels -- ou une combinaison de ces divers types de travaux -- qui :

(i) sont jugés de bonne qualité, conformément aux critères énoncés à 23.3.3.2 ;

(ii) ont, depuis la promotion ou nomination de la ou du membre au rang d'agrégé, contribué d'une manière régulière et importante à l'accroissement des connaissances dans le domaine de spécialisation de la ou du membre, à la création littéraire ou artistique, ou à

(f) The Member must have met the requirements regarding the level of proficiency in French and English which were stated in the letter of initial regular appointment. The Member's proficiency in French and English shall be assessed in accordance with the provisions of article 11.

25.3.2.3 In the evaluation of a Member's performance in terms of the criteria set forth in 25.3.2.2(b) and (c) above, teaching of outstanding quality can compensate for performance in scientific, literary, artistic, or professional works which is deemed merely satisfactory.

25.3.3 Full Professor

*25.3.3.1 The Parties agree that promotion to the rank of Full Professor is a recognition of the high quality of the Member's contributions to teaching and scholarly activities in the university setting.

*25.3.3.2 Promotion to the rank of Full Professor shall be granted when a Member meets the following conditions.

(a) The Member holds a doctorate -- or the equivalent thereof, recognized pursuant to the provisions of 23.4.2.

(b) The Member has evidenced teaching which, when evaluated in accordance with the provisions of article 24, is deemed to meet expectations. It is understood that, where the application is made in the second year of continuous appointment at the University of Ottawa, the teaching record must be such that, at the University of Ottawa it meets expectations and there is sufficient teaching, including full-time post-Ph.D. (or equivalent of Ph.D.) university-level teaching at other institutions, to demonstrate a pattern of teaching of at least three (3) years that meets expectations.

(c) The Member has produced a volume of scientific, literary, artistic, or professional works -- or a combination thereof -- which:

(i) are, in accordance with the criteria set forth in 23.3.3.2, deemed of good quality;

(ii) have contributed, since the Member's appointment or promotion to the rank of Associate Professor, regularly and significantly to the expansion of knowledge in the Member's area of specialization, to literary or artistic creation, or to the advancement of a profession;

l'avancement d'une profession ;

(iii) ont eu des répercussions d'importance et de valeur dans le domaine reconnues à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur de l'Université d'Ottawa, étant entendu que cette reconnaissance doit être confirmée par au moins trois (3) des quatre (4) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs choisis par le CPEF pour évaluer ses travaux.

Ce jugement est porté à la suite d'une évaluation globale des travaux savants de la ou du membre, faite conformément aux dispositions de la section 23.3, au cours de laquelle l'opinion de quatre (4) évaluatrices extérieures ou évaluateurs extérieurs concernant (i), (ii) et (iii) ci-dessus aura été obtenue, conformément à 23.3.2.

(d) La ou la membre s'est livré à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité est, conformément à 23.2.4.3(a), jugée satisfaisante.

(e) La ou le membre aura accumulé, à la fin de l'année civile pendant laquelle la promotion entrerait en vigueur, au moins neuf (9) années d'expérience de niveau universitaire, ou l'équivalent, établie aux termes de 23.4.1.1(b). Une demande de promotion ne doit être présentée que lorsque la ou le membre concerné ait produit un ensemble de travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels, ou une combinaison de ces divers types de travaux, susceptibles de satisfaire aux critères énoncés en 25.3.3.2. Ainsi, les neuf (9) années d'expérience de niveau universitaire constituent un critère minimal, leur atteinte n'étant pas nécessairement le meilleur moment pour une ou un membre de présenter une demande de promotion. Une ou un membre qui décide de cumuler plus de neuf (9) années d'expérience de niveau universitaire avant de demander une promotion au rang de professeur titulaire ne sera aucunement défavorisé ni pénalisé.

25.3.3.3 La promotion au rang de titulaire est accordée à une ou un membre qui, au lieu des conditions énumérées à 25.3.3.2, remplit les conditions suivantes.

(a) La ou le membre a produit, depuis sa promotion ou sa nomination au rang d'agrégé, des travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels correspondant aux critères énumérés aux (i) et (ii) de 25.3.3.2(c).

(b) La ou le membre a enseigné à une grande variété de niveaux et son enseignement, lorsqu'il est évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé excellent.

(iii) have had a significant and valuable impact on the field as recognized both at the University of Ottawa and elsewhere, it being understood that this recognition must be confirmed by at least three (3) of the four (4) outside evaluators chosen by the FTPC to assess the Member's works.

This assessment shall be made following an overall evaluation of the Member's scholarly works, carried out in accordance with the provisions of section 23.3, during which the opinion of four (4) outside evaluators concerning (i), (ii), and (iii) above will have been obtained in accordance with 23.3.2.

(d) The Member has undertaken academic service activities which are, in accordance with 23.2.4.3(a), deemed of satisfactory quality.

(e) The Member will have accumulated, at the end of the calendar year in which the promotion takes effect, nine (9) years of regular university-level experience, or the equivalent thereof, determined pursuant to 23.4.1.1(b). An application for promotion should be made only when a Member has produced a volume of scientific, literary, artistic or professional works – or a combination thereof – likely to satisfy the criteria in 25.3.3.2. Consequently, the nine-year (9) regular university-level experience criterion is regarded as a minimum; it may or may not be the optimal moment for a Member to apply. No prejudice or penalty is attached to the decision of a Member to accumulate more than nine (9) years of university-level experience before applying for promotion to Full Professor.

*25.3.3.3 Promotion to the rank of Full Professor shall be granted to a Member who, instead of complying with the conditions set forth in 25.3.3.2, meets the following requirements.

(a) The Member has, since promotion or appointment to the rank of Associate Professor, produced scientific, literary, artistic, or professional works which satisfy the criteria in paragraphs (i) and (ii) of 25.3.3.2(c).

(b) The Member has taught over a wide range of levels and their teaching, when assessed in accordance with article 24, is found to be outstanding.

(c) Depuis la promotion de la ou du membre au rang d'agrégé, sa charge de travail a englobé des activités d'enseignement ou de service à la communauté universitaire -- ou une combinaison de celles-ci -- sensiblement au-delà de la norme.

(d) La ou le membre remplit les autres conditions de promotion au rang de titulaire énumérées en 25.3.3.2(a), (d) et (e).

25.3.4 Nonobstant les dispositions de l'article 13, une ou un membre à qui l'on a refusé une promotion au rang d'agrégé ou de titulaire pour la première fois peut renoncer à son droit de soumettre un grief sur ce point à l'arbitrage ; dans ce cas, nonobstant la pratique normale de ne pas réutiliser les évaluatrices extérieures ou les évaluateurs extérieurs, la ou le membre *peut* choisir au moment de la demande subséquente que l'on utilise le même groupe complet d'évaluatrices extérieures ou d'évaluateurs extérieurs, celles-ci ou ceux-ci étant priés de simplement mettre leurs opinions à jour. Si une ou un ou plusieurs des évaluatrices ou des évaluateurs initiaux n'est pas disponible, la sélection se fait selon les méthodes habituelles, étant entendu que, si une ou un ou plusieurs des évaluatrices ou des évaluateurs initiaux demeure, cette évaluatrice ou cet évaluateur remplira l'exigence de choisir une évaluatrice ou un évaluateur à même la liste de la ou du membre.

(c) The Member's workload has included, in the period since promotion to Associate Professor, teaching activities or academic service activities -- or a combination thereof -- significantly in excess of the norm.

(d) The Member meets the other conditions for promotion to the rank of Full Professor listed in 25.3.3.2(a), (d) and (e).

***25.3.4** The provisions of article 13 notwithstanding, a Member who has been refused promotion to the rank of Associate Professor or Full Professor for the first time, may waive the right to refer a grievance on this subject to arbitration, in which case the normal practice of not reusing outside evaluators notwithstanding, the Member *may* elect on the subsequent application that the same entire group of outside evaluators be used, and that they be asked only to update their opinions. In the event that one or more of the original evaluators is not available, the usual practice for selection will be followed for missing evaluators, it being understood that if any of the original evaluators remain, such evaluator(s) fulfill the requirement to choose an evaluator from the Member's list.

Section 25.4 Procédures – Procedures

***25.4.1 Avis d'intention de présenter une demande (AIP)**

25.4.1.1 Les membres sont fortement encouragées et encouragés à soumettre un avis d'intention de présenter une demande (AIP) entre le 1 avril et le 1 juin et peuvent inclure un curriculum vitae mis à jour.

25.4.1.2 L'AIP devrait être soumis lors d'une demande de promotion ou de permanence. L'AIP comprends les informations relatives aux évaluatrices extérieures ou aux évaluateurs extérieurs, conformément aux dispositions de 23.3.2.4 et 23.3.2.5.

25.4.1.3 L'information contenue dans l'AIP permet de commencer le processus de sélection des évaluatrices extérieures ou des évaluateurs extérieurs pour assurer la conformité à 25.4.6.

25.4.1.4 Une ou un membre peut soumettre une demande même si l'API n'a pas été soumise.

25.4.2 L'initiative d'une demande doit être prise par la ou le membre du personnel enseignant syndiqué. Celle-ci ou celui-ci doit soumettre une demande à cet effet à sa doyenne ou son doyen dès le 1 juillet si elle ou s'il le veut mais au plus tard le

***25.4.1 Notification of Intent to Apply (NOI)**

25.4.1.1 Members are strongly encouraged to submit a Notification of Intent to Apply (NOI) between April 1 and June 1 and may include an updated curriculum vitae.

25.4.1.2 The NOI should be submitted when applying for a promotion or for tenure. The NOI shall include the information related to outside evaluators as specified in articles 23.3.2.4 and 23.3.2.5.

25.4.1.3 The information contained in the NOI allows to begin the process of selecting outside evaluators to ensure compliance with 25.4.6.

25.4.1.4 A Member may submit an application even if they did not submit a NOI.

***25.4.2** An application must be initiated by the Faculty Member and must be submitted to the Dean as early as July 1 but no later than September 1. The application must be accompanied by the following documentation:

1 septembre. Cette demande doit être accompagnée de la documentation suivante :

(a) le curriculum vitae de la ou du membre, mis à jour ;

(b) toute information pertinente concernant l'enseignement que la ou le membre désire voir être pris en considération ;

(c) une copie des résultats des activités savantes de la ou du membre, sous l'une ou l'autre des formes décrites à 23.3.1.1, que la ou le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de sa demande ;

(d) l'information pertinente concernant la participation de la ou du membre aux activités de service à la communauté universitaire ;

(e) dans le cas d'une demande de permanence ou de promotion au rang d'agrégé ou de titulaire, une liste d'au moins cinq (5) personnes extérieures à l'Université, susceptibles d'être choisies pour évaluer les travaux de la ou du membre -- étant entendu que cette liste est soumise en conformité avec les stipulations de 23.3.2 de la présente convention ;

(f) tout autre renseignement jugé utile par la ou le membre.

Le CPED et la directrice ou le directeur, et ensuite le CPEF, font des recommandations à la doyenne ou au doyen conformément à la section 5.2. Il est entendu que l'évaluation de l'enseignement, aux termes de l'article 24, peut être effectuée simultanément.

25.4.3 Lorsque la majorité des opinions reçues des évaluatrices extérieures ou des évaluateurs extérieurs est favorable mais que le CPED, la directrice ou le directeur, le CPEF, ou la doyenne ou le doyen recommande que la demande soit refusée, le CPED, la directrice ou le directeur, le CPEF ou la doyenne ou le doyen doit joindre à la recommandation un exposé de ses motifs pour ne pas suivre l'avis de la majorité des évaluatrices extérieures ou des évaluateurs extérieurs. Les dispositions ci-dessus s'appliquent, *mutatis mutandis*, lorsque la majorité des avis exprimés est défavorable à la ou au membre.

25.4.4 Lorsqu'il recommande que la décision sous 25.1.7.4(c) soit différée, le CPEF précise quelles conditions la ou le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences lorsque le CPEF réexaminera le dossier en vue d'une décision définitive.

25.4.5 Dans le cas d'une décision différée, le Comité mixte doit en spécifier le(s) motif(s), et préciser quelle(s) condition(s) la ou le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences lorsque le Comité mixte réexaminera une dernière fois son dossier aux fins d'octroi ou de refus.

(a) the Member's up-to-date curriculum vitae;

(b) any relevant information regarding the Member's teaching they wish to have considered;

(c) a copy of the results of the Member's scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1.1, that the Member wishes to have considered when their application is assessed;

(d) any relevant information regarding the Member's participation in academic service activities;

(e) for applications for tenure or for promotion to the rank of Associate or Full Professor, a list of at least five (5) persons outside the University who could be called upon to evaluate the Member's works, it being understood that this list is to be provided in accordance with the provisions of 23.3.2 of this agreement;

(f) any other information that the Member deems useful.

The DTPC and chair, and then the FTPC, will make recommendations to the Dean in accordance with section 5.2. It is understood that the evaluation of teaching, pursuant to article 24 can be made concurrently for these recommendations.

***25.4.3** Where the majority of opinions received from outside evaluators are favorable to the Member, but the DTPC, chair, FTPC or Dean recommends against the Member's application, the DTPC, chair, FTPC or Dean shall include in the recommendation a statement of reasons for not making a recommendation in keeping with the views of the majority of outside evaluators. The foregoing applies, *mutatis mutandis*, where the majority of opinions is unfavorable to the Member.

***25.4.4** Where the FTPC recommends that the decision under 25.1.7.4(c) be deferred, it shall specify the conditions the Member should satisfy in order to meet the requirements when the FTPC reconsiders the file in relation to a final decision.

***25.4.5** In the case of a deferred decision, the Joint Committee shall state its reason(s) therefor and shall specify the conditions the Member should satisfy in order to meet the requirements when the Joint Committee reassesses their file one last time.

***25.4.6** La doyenne ou le doyen informe par écrit la ou le membre intéressé de la décision prise par le Comité mixte et de ses motifs au plus tard le 1 mai, sauf si des raisons valables rendent la chose impossible.

25.4.6 The Dean shall, in writing, advise the Member of the Joint Committee's decision and its reasons therefor no later than May 1, unless valid reasons make this impossible.

ARTICLE 26 Congé universitaire – Academic leave

Section 26.1 Dispositions générales – General provisions

26.1.1 L'Employeur maintient une politique de congé universitaire à l'intention des membres du corps enseignant, des conseillères ou des conseillers et des membres du personnel enseignant de langue IV. Ce congé est un investissement propre à accroître la qualité des programmes d'études et de la recherche à l'Université d'Ottawa en permettant à une ou un membre qui y est admissible, conformément à la section 26.2 :

(a) de consacrer plus de temps à des activités savantes comme stipulé à 20.3.1, par exemple, la rédaction d'un livre, la réalisation de recherches ou d'autres travaux analogues ; ou

(b) d'acquérir une expertise ou une expérience pertinente dans des domaines se rattachant à sa spécialisation, en vue de lui permettre de dispenser un enseignement plus complet et mieux adapté aux besoins de son département ou de l'unité à laquelle elle ou il est rattaché.

***26.1.1** The Employer shall continue an academic leave policy for academic staff Members, Counsellors, and Language Teachers IV. Academic leave is an investment toward increasing the quality of research and programs of study at the University of Ottawa by allowing an eligible Member, in accordance with section 26.2:

(a) to devote more time to scholarly activities as stipulated in 20.3.1 such as, for example, writing a book, research work, or similar endeavors; or

(b) to acquire relevant expertise or experience in areas related to their specialization, with the objective of enabling them to make their teaching more complete and more appropriate to the needs of their department or other unit to which they are attached.

***26.1.2** Un congé universitaire est soit un *congé universitaire complet*, pour une période de douze (12) mois consécutifs, soit un *demi-congé universitaire,* pour une période de six (6) mois consécutifs. Un congé universitaire commence normalement le 1 juillet ou le 1 janvier.

26.1.2 An academic leave is either a *full academic leave*, for a period of twelve (12) consecutive months, or an academic *half-leave*, for a period of six (6) consecutive months. Academic leaves normally commence on July 1 or January 1.

***26.1.3** La ou le membre s'engage, si elle ou il obtient le congé universitaire, à demeurer au service de l'Employeur pendant une période de temps égale à la durée du congé, étant entendu que cette condition ne s'applique pas dans le cas d'une ou d'un membre dont le retour de congé universitaire coïnciderait avec le début de la retraite.

26.1.3 A Member who obtains an academic leave undertakes to remain in the service of the Employer following the leave for a period of time equal to the length of the academic leave, it being understood that this condition shall not apply to a Member whose return from an academic leave coincides with the beginning of retirement.

***26.1.4** Une fois qu'un congé universitaire est approuvé, la ou le membre est censé mener à bien les travaux décrits dans sa demande de congé.

26.1.4 Once an academic leave is approved, the Member is expected to carry out the projects described in the application for academic leave.

Section 26.2 Conditions d'admissibilité – Eligibility conditions

26.2.1 Les conditions suivantes doivent être remplies pour qu'une ou qu'un membre du corps enseignant, une conseillère ou un conseiller ou une ou un membre du

***26.2.1** The following conditions must be met for an academic staff Member, a Counsellor, or a Language Teacher IV to be eligible for academic leave.

personnel enseignant de langue IV soit admissible à un congé universitaire.

(a) La ou le membre doit bénéficier de la permanence au moment où commence son congé universitaire.

(b) La ou le membre doit avoir soumis une description détaillée des travaux qu'elle ou qu'il projette d'effectuer pendant son congé universitaire.

(c) Ce projet doit, suite à son évaluation par les comités du personnel enseignant du département et de la faculté, et par la directrice ou le directeur et la doyenne ou le doyen :

(i) être pertinent en regard des critères prévus à 26.1.1 ;

(ii) être réalisable, si l'on en juge par le rendement de la ou du membre dans les trois (3) années qui précèdent la demande de congé, sans tenir compte des congés familiaux spéciaux, ou par d'autres renseignements pertinents.

***26.2.2** Les sous-sections 26.1.1 et 26.2.1 constituent les critères sur lesquels se fondent les décisions et les recommandations en matière de congé universitaire.

(a) The Member must be tenured at the beginning of the academic leave.

(b) The Member must have submitted a detailed description of the work they plan to carry out during the leave.

(c) This project must, upon evaluation by the faculty and departmental teaching personnel committees, the Chair and the Dean:

(i) be relevant in light of the criteria set forth in 26.1.1;

(ii) be feasible, in light of the Member's performance in the three (3) years preceding the request for leave, disregarding any special family-related leave, or in light of other relevant information.

26.2.2 Subsections 26.1.1 and 26.2.1 constitute the criteria to be used for recommendations and decisions regarding academic leaves.

Section 26.3 Durée et rémunération – Duration and remuneration

26.3.1 **Accumulation de service crédité** La rémunération pendant le congé universitaire se fonde sur le *service crédité*, conformément à 26.3.2. Le service crédité est accumulé pendant les périodes de service applicables chez l'Employeur, conformément à 26.3.3. Les années de service s'accumulent jusqu'à un maximum de huit (8), sauf lorsqu'il y a service supplémentaire entraîné par un report administratif aux termes de la section 26.4 ou avec la permission de l'Employeur.

26.3.2 **Valeur du service crédité**

26.3.2.1 (a) Les *demi-congés universitaires* peuvent être rémunérés à raison de quatre-vingt-cinq (85) ou cent (100) pour cent (%) du salaire nominal, ce qui réduit le service crédité accumulé de la ou du membre de trois (3) ou de quatre (4) années respectivement.

(b) Les congés universitaires *complets* peuvent être rémunérés à cinquante (50), soixante-cinq (65), quatre-vingt-cinq (85), quatre-vingt-dix (90), ou cent (100) pour cent (%) du salaire nominal, ce qui réduit le service crédité accumulé de la ou du membre de quatre (4), cinq (5), six (6), sept (7) ou huit (8) années respectivement.

***26.3.1** **Accumulation of credited service** Compensation during an academic leave is based on *credited service*, in accordance with 26.3.2. Credited service is accumulated during applicable periods of service with the Employer, according to 26.3.3. Years of service are not credited when a Member has eight (8) or more accumulated credited years, except when additional service results from an administrative deferral as set out in section 26.4 or with the permission of the Employer.

26.3.2 **Value of credited service**

*****26.3.2.1 (a) *Academic half-leaves* may be taken at eighty-five (85) or one hundred (100) percent (%) of nominal salary, reducing the Member's accumulated credited service by three (3) or four (4) years respectively.

(b) *Full academic leaves* may be taken at fifty (50), sixty-five (65), eighty-five (85), ninety (90) or one hundred (100) percent (%) of nominal salary, reducing the Member's accumulated credited service by four (4), five (5), six (6), seven (7) or eight (8) years respectively.

(c) Pour son premier congé universitaire, nonobstant (b) ci-dessus, une ou un membre embauché au rang de chargé de cours, adjoint ou agrégé peut demander un congé complet à cent pour cent (100 %) du salaire nominal, réduisant son service accumulé soit par six (6) ou sept (7) ans sans aucun service crédité reporté pour un congé ultérieur.

26.3.3 Périodes de service créditées

26.3.3.1 Aux fins de la présente sous-section, on considère chaque année civile comme étant constituée du *premier semestre* (janvier à juin inclusivement) et du *deuxième semestre* (juillet à décembre inclusivement).

26.3.3.2 Un semestre de service chez l'Employeur équivaut à une demi-année de service crédité si, pendant au moins la moitié de ce semestre, la ou le membre :

(a) accomplissait des fonctions de sa charge de travail aux termes d'une nomination régulière ; ou

(b) accomplissait des fonctions de sa charge de travail aux termes d'une nomination comme membre du personnel enseignant remplaçant et cette période fut suivie sans interruption par une nomination régulière de la ou du membre ; ou

(c) était en congé de grossesse ou en congé parental ; ou

(d) était en congé de maladie.

Aux fins de l'accumulation du service crédité, les périodes de vacances (autres que les vacances lors de congés universitaires, aux termes de 28.1.8) comptent au même titre que des périodes où la ou le membre accomplit des fonctions de sa charge de travail.

26.3.3.3 Un semestre de service chez l'Employeur ne compte pas comme service crédité lorsque la ou le membre est en congé universitaire pendant plus de la moitié du semestre.

26.3.3.4 (a) Lorsqu'une ou lorsqu'un membre se trouve en congé avec solde (autre qu'un congé de grossesse ou de maladie) pendant au moins la moitié d'un semestre, le montant de service crédité à accorder pour ledit semestre, s'il y a lieu, est fixé par l'Employeur au moment où le congé est approuvé, étant entendu que la décision de l'Employeur doit se rapporter raisonnablement à la nature des activités de la ou du membre lors du congé en question.

(c) For their first academic leave, notwithstanding (b) above, a Member hired at the rank of Lecturer, Assistant or Associate may request a full leave at one hundred percent (100%) of nominal salary, reducing their accumulated service by either six (6) or seven (7) years without any credited service carried over for a subsequent leave.

26.3.3 Credited periods of service

*26.3.3.1 For purposes of this subsection, each calendar year shall be considered as constituted of the *first semester* (January to June inclusive) and the *second semester* (July to December inclusive).

*26.3.3.2 A semester of service with the Employer counts as a half-year of credited service when, during at least half of that semester, the Member:

(a) was performing workload duties pursuant to a regular appointment; or

(b) was performing workload duties pursuant to a replacement appointment and there was no interruption of service between that period and the Member's eventual regular appointment; or

(c) was on pregnancy leave or parental leave; or

(d) was on sick leave.

For purposes of accumulation of credited service, vacation periods (other than vacation during an academic leave, pursuant to 28.1.8) are treated the same way as periods during which the Member is performing workload duties.

*26.3.3.3 A semester of service with the Employer does not count as credited service when the Member is on academic leave during more than half of the semester.

*26.3.3.4 (a) When a Member is on paid leave (other than pregnancy leave or sick leave) for at least half of a semester, the amount of credited service to be granted for that semester, if any, will be determined by the Employer at the time the leave is approved, it being understood that the Employer's decision will be reasonably related to the nature of the Member's activities during said leave.

(b) Pour les périodes pendant lesquelles une ou un membre jouit d'une charge réduite aux termes de l'article 30, le service crédité est déterminé selon les critères établis dans cet article.

(c) Lorsqu'une ou lorsqu'un membre est en congé d'invalidité prolongée au cours d'un semestre, le service crédité pour ledit semestre est réduit en conséquence.

(d) Le service accompli lors d'un détachement aux termes de 17.6.3 ne compte pas comme service crédité, à moins d'être prévu aux termes de 17.6.3.2(a).

(e) Le service à titre de chercheuse-boursière ou de chercheur-boursier peut compter comme service crédité, conformément à 17.2.5.7(d).

26.3.4 La ou le membre qui bénéficie d'un congé universitaire peut accepter une bourse d'étude mais ne peut normalement occuper un emploi rémunéré à moins d'avoir reçu, au préalable, l'approbation de sa doyenne ou de son doyen. Cette approbation ne sera pas déraisonnablement refusée, étant entendu que l'acceptation d'un emploi rémunéré auprès d'un autre Employeur ne doit pas servir à augmenter le revenu net de la ou du membre considérablement au-delà de ce qu'elle ou qu'il aurait perçu si elle ou il n'avait pas été en congé universitaire.

Section 26.4 Congé différé – Deferred leave

26.4.1 Lorsqu'une ou lorsqu'un membre a soumis une demande de congé universitaire et qu'elle ait été recommandée par le CPED, sa doyenne ou son doyen peut décider d'un report de ce congé selon les paragraphes (a) et (b) ci-dessous, pour des raisons d'ordre administratif valables. En pareil cas, la doyenne ou le doyen applique les dispositions de (a) si la nature du projet, les considérations administratives et les désirs de la ou du membre le permettent, sinon elle ou il applique le paragraphe (b).

(a) La doyenne ou le doyen peut ordonner que la demande soit traitée selon la procédure de la section 26.7, mais reporter le début du congé, par période de six (6) mois, jusqu'à deux (2) années au maximum. Si la demande est approuvée, le congé commence à la date différée.

(b) La doyenne ou le doyen peut différer l'étude de la demande de congé d'une (1) ou deux (2) années. Dans ce cas, la procédure de la section 26.7 est reportée en conséquence et la ou le membre doit présenter une nouvelle demande à jour en temps opportun.

(b) For periods where a Member is on reduced workload under article 30, credited service is determined in the manner set out in that article.

(c) Where a Member is on long term disability status in the course of a semester, the credited service for that semester shall be reduced correspondingly.

(d) Service while on secondment pursuant to 17.6.3 does not count as credited service, unless provided for pursuant to 17.6.3.2(a).

(e) Service as a research fellow may count as credited service, in accordance with 17.2.5.7(d).

***26.3.4** A Member on academic leave may accept a study grant but may not normally hold a paid position without prior approval from the Dean. Such approval shall not be unreasonably withheld, it being understood that the acceptance of paid employment with another Employer must not serve to increase the Member's net income substantially above what the Member would have received had they not been on academic leave.

***26.4.1** When a Member has applied for academic leave and it has been recommended by the DTPC, the Dean may decide that a deferral, in accordance with (a) or (b) below, is appropriate when there are valid administrative reasons for such a deferral. When a Dean decides on such an administrative deferral, they will apply (a) if that manner of proceeding is compatible with the nature of the project, administrative considerations, and the Member's wishes; otherwise, they will apply (b).

(a) The Dean may order that the application be processed in accordance with section 26.7 but defer the starting date stated in the Member's application by a multiple of six (6) months, to a maximum of two (2) years. In that event, if the application is approved, the approval will be for a leave starting at the deferred date.

(b) The Dean may defer consideration of the Member's application by one (1) or two (2) years. In that event, the procedures in section 26.7 are postponed accordingly and the Member is expected to submit a new and up-to-date application at an appropriate future time.

(c) Différer pour une troisième année est possible lorsque accepté par la ou le membre.

La doyenne ou le doyen fait part de sa décision à la ou au membre par écrit dans un délai raisonnable, mais jamais passé le 15 janvier qui suit la demande ou l'avis d'intention.

26.4.2 Lors d'une période de report administratif, le service crédité de la ou du membre est accumulé aux termes de 26.3.1 et 26.3.3, même si la ou le membre a déjà huit (8) années ou plus de service crédité, sous réserve qu'une ou qu'un membre ne peut à aucun moment avoir accumulé plus de onze (11) années de service crédité.

26.4.3 La doyenne ou le doyen peut décider que différer une demande plus d'une (1) fois est nécessaire, il est entendu que les reports pour raisons administratives ne doivent pas dépasser deux (2) années consécutives. De plus, aucun report ne peut être imposé passé la date à laquelle la ou le membre a à son actif onze (11) années de service crédité. Lorsqu'un congé universitaire différé aux termes de 26.4.1(a) est à nouveau différé et que la demande initiale avait été approuvée, l'autorisation originale demeure valable, mais le congé commence à la date différée la plus récente.

Section 26.5 Subvention de recherche – Research grant

26.5.1 La ou le membre qui sera en congé universitaire peut soumettre une demande au Service de gestion de la recherche (SGR) pour qu'une partie de sa rémunération durant son congé soit reconnue comme subvention de recherche. Lors de la soumission de sa demande, la ou le membre doit être informé de ses responsabilités concernant l'utilisation des fonds. Les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) La ou le membre soumet tous les documents requis et toute information pertinente relative à son projet de recherche, au plus tard trois (3) mois avant la date prévue du congé universitaire, étant entendu que lorsque cela convient, SGR peut accepter une demande après la date limite.

(b) La décision (avec motifs dans le cas d'une décision négative) doit être promptement communiquée par écrit à la ou au membre normalement un (1) mois après la soumission de la demande de la ou du membre.

26.5.2 Lorsqu'une portion de la rémunération de la ou du membre pendant le congé universitaire lui est versée sous forme de subvention de recherche, la ou le membre est exclusivement et totalement chargé de son administration. Sans limiter la généralité de ce qui précède, la ou le membre doit s'occuper des avis, déclarations et rajustements qu'exigent les organismes gouvernementaux en ce

(c) A deferral for a third year is possible when agreed to by the Member.

The Dean shall advise the Member of their decision in writing, without undue delay and, in any event, no later than January 15 following the application or notice of intention.

***26.4.2** During a period of administrative deferral, the Member accumulates credited service in accordance with 26.3.1 and 26.3.3, even if they already have eight (8) or more years of credited service, subject to the condition that a Member cannot at any time have more than eleven (11) accumulated years of credited service.

***26.4.3** The Dean may decide that more than one (1) deferral is necessary, it being understood that such deferrals for administrative reasons may not exceed two (2) consecutive years and that no deferral can be imposed beyond a date on which the Member will have accumulated eleven (11) years of credited service. Where a deferral pursuant to 26.4.1(a) follows a deferral under that same clause and the initial application was approved, the original approval shall remain in effect and shall be for a leave starting on the date determined by the most recent deferral.

***26.5.1** Members who will be on academic leave may submit a request to Research Management Services (RMS) so that a part of their remuneration during their leave is designated as a research grant. When submitting their request, the Member shall be informed of their responsibilities regarding the use of the funds. The following provisions shall apply.

(a) The Member must submit all required documents and any relevant information concerning the research project no later than three (3) months prior to the proposed start date of the academic leave, it being understood that where appropriate, RMS may accept a submission after that deadline.

(b) The decision (along with reasons in the case of a negative decision) shall be promptly communicated to the Member normally one (1) month after submission of the Member's request.

***26.5.2** Where a portion of a Member's remuneration during academic leave is designated as a research grant, the Member shall be solely and completely responsible for the administration of the grant. Without limiting the generality of the foregoing, the Member shall make all appropriate declarations, notifications and adjustments, required by any government body, in respect of the research

qui a trait à la subvention de recherche.

26.5.3 Lorsqu'une partie de la rémunération de la ou du membre pendant le congé universitaire lui est versée sous forme de subvention de recherche, ses cotisations aux divers régimes d'assurance et au régime de pension, calculées conformément à 26.6.2, et en conformité avec les règlements de l'ARC, sont déduites de la partie de la rémunération qui n'est pas versée sous forme de subvention de recherche.

26.5.4 Les dispositions de la présente section s'appliquent, *mutatis mutandis,* aux congés avec solde aux termes de 29.3.1(a), (b) ou (e).

Section 26.6 Autres avantages – Other benefits

26.6.1 **Vacances** Conformément à 28.1.8, un congé universitaire comprend soit onze (11) soit vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances, selon que la durée du congé est de six (6) ou de douze (12) mois.

26.6.2 **Contributions** Pendant un congé universitaire, sauf si déjà prévu en 26.5.3, l'Employeur et la ou le membre continuent à verser leurs contributions aux différents régimes d'assurance et au régime de pension, les versements étant calculés d'après le salaire nominal de la ou du membre.

26.6.3 **Absence du pays** Pour garantir sa couverture d'assurance ininterrompue, la ou le membre qui s'absentera du Canada pendant une partie ou la totalité de son congé universitaire doit respecter la marche à suivre énoncée à 40.1.3.

26.6.4 **Service donnant droit à la pension** Aux fins des calculs relatifs au régime de pension, un congé universitaire de six (6) mois compte pour la moitié d'une (1) année au service de l'Employeur et un congé universitaire de douze (12) mois correspond à une (1) année complète de service, sous réserve des limites qu'impose l'Agence du revenu du Canada pour un tel calcul de service.

26.6.5 **Droits et privilèges** Pendant un congé universitaire, une ou un membre a tous les droits et privilèges qu'elle ou qu'il aurait si elle ou il n'était pas en congé universitaire. Sans limiter la généralité de ce qui précède, la ou le membre a le droit :

(a) d'être avisée ou avisé des réunions de son département et de sa faculté et d'y assister, étant entendu qu'un avis écrit, déposé dans sa boîte aux lettres sur le campus, suffit pour informer la ou le membre de toute activité sur le campus dont elle ou il doit être avisé ;

grant.

***26.5.3** Where a portion of a Member's remuneration during academic leave is designated as a research grant, the Member's contributions to the various insurance plans and to the pension plan, calculated in accordance with 26.6.2 and in compliance with CRA regulations, shall be deducted from the part of their remuneration other than that designated as a research grant.

***26.5.4** The provisions of this section apply *mutatis mutandis* to paid leaves provided for in 29.3.1(a), (b) or (e).

***26.6.1** **Vacation** In accordance with 28.1.8, an academic leave shall include a vacation of either eleven (11) or twenty-two (22) working days, depending on whether the leave is a six (6) or twelve (12) month leave.

***26.6.2** **Contributions** During an academic leave, unless already provided for in 26.5.3, the Employer and the Member shall continue their contributions to the various insurance plans and to the pension fund, the amounts being calculated on the basis of the Member's nominal salary.

***26.6.3** **Leaving the country** To secure uninterrupted insurance coverage, a Member who will be outside of Canada during part or all of an academic leave must follow the steps outlined in 40.1.3.

***26.6.4** **Pensionable service** For the purposes of pension-related calculations, a six-month academic leave shall count as one (1) half of a year of service with the Employer, and a twelve (12) month academic leave shall count as one (1) full year of service, subject to Canada Revenue Agency limits for such counting of service.

***26.6.5** **Rights and privileges** While on academic leave, a Member shall have all the rights and privileges which they would have if they were not on academic leave. Without limiting the generality of the foregoing, the Member:

(a) shall have the right to be notified of, and to attend, meetings of their department and faculty, it being understood that written notice -- placed in the Member's campus mail box -- shall be sufficient notice of any event on campus of which the Member is entitled to notice during the academic leave;

(b) de voter aux réunions de son département et de sa faculté, sous réserve des règlements pertinents, étant entendu qu'elle ou qu'il pourra voter seulement en personne, ou en envoyant son vote par télégramme ou par courrier directement à sa directrice ou son directeur.

26.6.6 **Congé de maladie** Bien que la ou le membre ne soit pas normalement admissible au congé de maladie pendant un congé universitaire, elle ou il peut être considéré éligible à un congé de maladie en cas de circonstances médicales majeures (comme un accident, ou une hospitalisation prolongée) risquant de compromettre les capacités physiques ou mentales de la ou du membre à donner suite au projet pour lequel elle ou il s'est vu accorder un congé universitaire. Le cas échéant, la ou le membre doit immédiatement présenter un certificat médical au Secteur santé et mieux-être. En fonction de l'information que fournit le Secteur santé et mieux-être, la doyenne ou le doyen doit décider promptement si le congé universitaire de la ou du membre doit être interrompu et remplacé par un congé de maladie, étant entendu qu'une telle modification de la nature du congé, si elle est demandée par la ou le membre, ne sera pas déraisonnablement refusée.

26.6.7 **Congé de grossesse ou congé parental** Une ou un membre en congé universitaire qui souhaite demander un congé de grossesse ou un congé parental à compter d'une date tombant durant la période du congé universitaire en cours peut demander de résilier son congé universitaire et de reprendre ses fonctions. Le congé universitaire est résilié à la condition que la ou le membre satisfasse à toutes les exigences en matière de résidence et ne reprenne pas ses fonctions plus de dix jours ouvrables avant la date de début du congé de grossesse ou du congé parental demandé. La doyenne ou le doyen informe la ou le membre de l'incidence de la résiliation du congé universitaire, s'il y en a, sur le nombre d'années de service crédité à son compte à la date à laquelle le congé universitaire a pris fin.

Section 26.7 Procédures – Procedures

***26.7.1** Pour obtenir un congé universitaire, la ou le membre doit soumettre une demande officielle à sa doyenne ou son doyen avant le 1 octobre de l'année précédant l'année universitaire pendant laquelle elle ou il profiterait de son congé.

***26.7.2** La demande doit inclure le curriculum vitae à jour de la ou du membre ainsi qu'un rapport sur son plus récent congé universitaire, et les résultats de ce congé, ainsi que toute autre information que la ou le membre désire faire considérer dans l'étude de la demande. Dans la demande, la ou le membre doit :

(b) shall be entitled to vote at meetings of their department and faculty, subject to the relevant by-laws and it being understood that they shall be able to vote only in person or by delivering their vote by telegram or mail directly to their chair.

***26.6.6** **Sick leave** Though a Member is not normally eligible for sick leave and academic leave simultaneously, they may be considered eligible for sick leave benefits if major medical circumstances (such as an accident, or prolonged hospitalization) occur which may jeopardize the physical or mental capacity of the Member to carry out the project for which the academic leave was granted. Under such circumstances, a Member shall promptly submit a medical certificate to the Health and Wellness Office. On the basis of information provided by the Health and Wellness Office, the Dean shall promptly decide whether the Member's academic leave is to be suspended and replaced by a sick leave, it being understood that, if requested by the Member, this change in the nature of the Member's leave shall not be unreasonably refused.

***26.6.7** **Pregnancy or parental leave** A Member on academic leave, who intends to request a pregnancy or parental leave that will start within the period of the current academic leave, can request a termination of the academic leave and a return to full duties. The academic leave shall be terminated providing that the return to full duties does not commence more than ten working days prior to the requested start of the pregnancy or parental leave, and that the Member meets all residency requirements. The Dean shall inform the Member of the effect, if any, of the termination of the academic leave on the number of years of credited service at the conclusion of the academic leave.

26.7.1 To be granted an academic leave, the Member must submit an official application to the Dean before October 1 of the year preceding the academic year during which they propose to be on leave.

26.7.2 The application must be accompanied by the Member's up-to-date curriculum vitae and a report on the Member's most recent academic leave and its consequences, as well as any other information which the Member wishes to have considered during the examination of the application. In the application, the Member shall:

(a) indiquer la date du début du congé et la durée de celui-ci et préciser

(i) le nombre d'années de service crédité à son compte aux fins de congés universitaires, au début du congé ;

(ii) le niveau de rémunération recherché lors du congé ;

(iii) le nombre d'années de crédit à utiliser en vue de la rémunération désirée ;

(iv) le nombre d'années de service crédité qui restera à la fin du congé universitaire ;

(b) présenter une description détaillée des travaux qu'elle ou qu'il entend effectuer pendant son congé, et spécifier le ou les endroits où elle ou il compte y donner suite.

***26.7.3** La doyenne ou le doyen soumet la demande de congé universitaire, de même que toute la documentation qui l'accompagnait, à la directrice ou au directeur et au CPED concerné, et ensuite au CPEF, en sollicitant leur recommandation selon les critères prévus à 26.1.1 et 26.2.1. Le CPEF, après avoir considéré les recommandations du CPED et de la directrice ou du directeur, y ajoute sa propre recommandation.

26.7.4 Si le CPED, le CPEF, et la doyenne ou le doyen recommandent un congé universitaire, la demande sera considérée comme réussie. Si au moins une recommandation est négative, la doyenne ou le doyen transmet toutes les recommandations au Comité mixte Ce faisant, la doyenne ou le doyen y annexe tous les documents pertinents, y compris :

(a) le texte et les motifs de la recommandation de la directrice ou du directeur, du CPED et du CPEF ;

(b) la copie des autres avis reçus par le CPEF, s'il y a lieu ;

(c) les renseignements fournis par la ou le membre, tels que décrits à 26.7.2.

26.7.5 La décision est transmise à la ou au membre avant le 15 janvier précédant le début du congé, étant entendu que, dans le cas d'une ou d'un membre qui demande la permanence, l'approbation d'un congé universitaire est conditionnelle à l'obtention de la permanence avant le début du congé.

***26.7.6** Il incombe à la ou au membre de présenter une nouvelle demande de congé universitaire lorsque sa demande antérieure a été refusée.

(a) indicate the starting date and duration of the leave and state

(i) the number of years of credited service held, for academic leave purposes, at the beginning of the leave;

(ii) the level of remuneration desired during the leave;

(iii) the number of years of credit to be used in order to receive the desired compensation;

(iv) the number of years of credited service that will remain after the completion of this academic leave;

(b) give a detailed description of the work they plan to carry out during the leave and specify the place(s) where they intend to do it.

26.7.3 The Dean shall submit the application for the academic leave, along with all of the information and documents accompanying it, to the chair and the DTPC concerned, and then to the FTPC, and shall solicit their recommendations on the basis of the criteria in 26.1.1 and 26.2.1. The FTPC, after considering the DTPC's and the chair's recommendations, shall add its own recommendation.

***26.7.4** If the DTPC, the FTPC and the Dean recommend an academic leave, the application will be considered successful. If any recommendation is negative, the Dean shall forward all recommendations to the Joint Committee. The Dean shall attach all relevant documents, including:

(a) the text of and the reasons for the chair's, the DTPC's, and the FTPC's recommendations;

(b) a copy of other opinions received by the FTPC, if applicable;

(c) information supplied by the Member, as set out in 26.7.2.

***26.7.5** The decision shall be forwarded to the Member before January 15 preceding the commencement of the leave it being understood that, in the case of a tenure applicant, the approval of an academic leave shall be conditional on the granting of tenure prior to the beginning of the leave.

26.7.6 It is up to the Member to submit a new application for an academic leave if a previous application was refused.

26.7.7 **Modifications** Si elle ou il doit apporter des modifications majeures à son projet de recherche avant les trois (3) mois qui précèdent le début du congé universitaire, la ou le membre en fait part immédiatement à sa doyenne ou son doyen. La doyenne ou le doyen, ou sa déléguée ou son délégué, peut, mais n'est pas tenu de le faire, exiger un réexamen du projet pour déterminer si le projet ainsi modifié respecte toujours les critères énoncés à 26.1.1 et 26.2.1. Si un réexamen est requis, il sera soumis au CPEF pour une réévaluation. La doyenne ou le doyen doit en tout cas en informer la ou le membre, le cas échéant, dans les quinze (15) jours ouvrables après avoir été informé des modifications. Suite à la mise à jour de la recommandation du CPEF, si la doyenne ou le doyen estime que le projet modifié ne respecte pas les critères, il :

(a) avise promptement la ou le membre, par écrit, des motifs de sa décision ; et

(b) informe la ou le membre de toute conséquence ou exigence découlant de cette décision, étant entendu que les conséquences ou exigences précitées auront pour but -- dans toute la mesure du possible -- d'éviter le report ou l'annulation du congé.

26.7.8 **Rapport** La ou le membre qui a bénéficié d'un congé universitaire doit présenter à sa doyenne ou son doyen, dans les trente (30) jours qui suivent la date officielle de son retour à l'Université, un rapport écrit de ses activités pendant son congé. Ce rapport peut être considéré à la prochaine revue annuelle à la lumière de 26.1.1 et de 26.1.4.

Section 26.8 Conseillères ou conseillers – Counsellors

***26.8.1** **Dispositions générales** Les dispositions prévues aux sections 26.1 à 26.7 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux conseillères syndiquées ou aux conseillers syndiqués, sous réserve que :

(a) en ce qui concerne les procédures, la directrice ou le directeur du Service de counselling et de développement personnel remplace la doyenne ou le doyen et le CPSCDP remplace le CPED et le CPEF ;

(b) les dispositions prévues à 26.1.1 sont remplacées par celles prévues à 26.8.2 ;

(c) les dispositions particulières prévues à 26.8.3 s'ajoutent aux procédures décrites à la section 26.7.

***26.7.7** **Changes** If the Member, three (3) months prior to the commencement of the academic leave, becomes aware of any fundamental change(s) to their project, they shall promptly notify their Dean thereof. The Dean or their delegate may, but need not, require a reassessment of the project, but only for the purpose of determining whether the project, as modified, still meets the criteria set out in 26.1.1 and 26.2.1. If a reassessment is required, it will be submitted to the FTPC for re-evaluation. The Dean shall in any event advise the Member of the reassessment, if any, within fifteen (15) working days of them being notified of the changes. Following the updated recommendation of the FTPC, if the Dean concludes that the modified project does not meet the criteria, they shall:

(a) promptly provide the Member with a written statement of the reasons of their reassessment; and

(b) inform the Member of any consequences or requirements which flow from their reassessment, it being understood that, although the leave may be withdrawn, such consequences or requirements shall be reasonably directed at the avoidance of postponement or cancellation of the academic leave.

***26.7.8** **Report** A Member who has been on academic leave shall submit to their Dean, within thirty (30) days following the official date of their return to the University, a written report of their activities during the leave. This report may be considered at the next annual review in the light of 26.1.1 and 26.1.4.

26.8.1 **General provisions** The provisions of sections 26.1 to 26.7 shall apply, *mutatis mutandis*, to Counsellor Members, it being understood that:

(a) with respect to procedures, the director of the Counselling and Personal Development Service replaces the Dean, and the CPDSPC replaces the DTPC and the FTPC;

(b) the provisions in 26.1.1 are to be replaced by those in 26.8.2;

(c) the specific provisions in 26.8.3 are to be added to the procedures described in section 26.7.

26.8.2 **Objectif** Le congé universitaire a pour objectif de permettre à une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué d'entreprendre une ou plusieurs des activités suivantes :

(a) exécuter des activités savantes liées à la profession de counselling ;

(b) acquérir une compétence professionnelle ou de l'expérience pratique dans un domaine relié aux responsabilités professionnelles de la ou du membre ;

(c) entreprendre un programme de formation ou toute autre activité pertinente visant à préparer la ou le membre à assumer de nouvelles tâches.

26.8.3 **Procédures** Lorsque la directrice ou le directeur fait parvenir au Comité mixte sa propre recommandation et celle du CPSCDP en vertu de 26.7.4, elle ou il envoie les mêmes documents à la directrice générale ou au directeur général des Services aux étudiantes et aux étudiants. La directrice générale ou le directeur général peut envoyer au Comité mixte ses commentaires écrits au sujet de ladite recommandation. Le cas échéant :

(a) les commentaires sont ajoutés à la documentation à prendre en considération ;

(b) des copies de ses commentaires sont envoyées à la ou au membre, à la directrice ou au directeur et au CPSCDP.

Section 26.9 Interprétation – Interpretation

26.9.1 Le remplacement du terme « congé sabbatique » par « congé universitaire » dans le présent article et dans les dispositions connexes de la convention collective 2004-2008 ne change en rien la définition ni les droits, privilèges et obligations se rattachant au congé auparavant dit « congé sabbatique ».

***26.8.2** **Purpose** An academic leave is intended to provide a Counsellor Member with an opportunity to do one or more of the following:

(a) to engage in scholarly activities related to the profession of counselling;

(b) to gain professional or practical expertise in a field or area related to the Member's professional responsibilities;

(c) to undertake training or other relevant activities for the purpose of enabling the Member to take on new duties.

***26.8.3** **Procedures** At the time at which, pursuant to 26.7.4, the director forwards the recommendation of the CPDSPC and their own recommendation to the Joint Committee, the director shall also send the same material to the director-general of Student Services. The director-general may forward written comments concerning said recommendation to the Joint Committee and, in that event:

(a) such comments shall be added to the documentation to be taken into consideration;

(b) copies of their remarks or comments shall be forwarded to the Member, the director and the CPDSPC.

***26.9.1** The change of name from sabbatical leave to academic leave under this article and related provisions in the 2004-2008 collective agreement is not to be interpreted as affecting the meaning of, or any of the rights, privileges or obligations attached to the leave previously known as a sabbatical leave.

ARTICLE 27 Congé de maladie – Sick leave

Section 27.1 Admissibilité et indemnités – Eligibility and benefits

27.1.1 **Dispositions générales**

27.1.1.1 Sous réserve des dispositions du présent article, une ou un membre est admissible à des *indemnités de congé de maladie* et est considéré en *congé de*

27.1.1 **General**

*27.1.1.1 Subject to the provisions of this article, a Member is eligible for *sick leave benefits*, and is considered to be on *sick leave*, whenever they are, by reason of accident or illness, unable to perform their regular workload duties.

maladie lorsqu'elle ou lorsqu'il est incapable de s'acquitter de sa charge de travail régulière en raison d'un accident ou d'une maladie.

27.1.1.2 Pour qu'une ou qu'un membre admissible puisse recevoir des indemnités de congé de maladie, les conditions du présent article doivent être remplies.

27.1.1.3 Une ou un membre en congé de maladie ne voit pas diminuer son droit d'accès aux services normalement fournis par l'Employeur, ni son droit de demander, de recevoir et d'administrer des subventions de recherche ou d'autres subventions semblables dans la mesure où l'exercice de tels droits est compatible avec l'état médical de la ou du membre.

27.1.1.4 Lorsqu'une ou un membre ne peut s'acquitter de ses responsabilités en matière d'enseignement parce qu'il ou elle commence ou termine son congé de maladie au cours d'une session, tout enseignement au prorata qui lui est assigné doit être effectué au cours de la même session. La Faculté ne peut pas exiger que l'enseignement au prorata soit effectué au cours de sessions subséquentes. Le ou la membre peut demander une prolongation et ne sera pas déraisonnablement refusé

27.1.2 Limites à l'admissibilité

27.1.2.1 Nonobstant la généralité de ce qui précède, la ou le membre n'est pas admissible aux indemnités de congé de maladie :

(a) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé parental, étant entendu qu'aux termes de 29.2.2.3 une ou un membre qui souffre de complications liées à la grossesse est admissible aux indemnités de congé de maladie ;

(b) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en vacances ou, sous réserve de 26.6.6, lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé universitaire ;

(c) lorsqu'elle ou lorsqu'il s'est blessé ou rendu malade intentionnellement, dans le but précis de profiter des dispositions du présent article ;

(d) lorsqu'elle ou lorsqu'il purge une peine en prison, ou est blessé en commettant un crime dont une cour dûment constituée l'aura par la suite jugé coupable.

27.1.3 Indemnités

27.1.3.1 La ou le membre qui est en congé de maladie a droit à cent pour cent (100 %) de son salaire régulier pendant cent dix-neuf (119) jours civils, pour chaque accident ou maladie.

*27.1.1.2 For an eligible Member to receive sick leave benefits, the conditions in this article must be met.

*27.1.1.3 Being on sick leave shall not diminish a Member's right of access to services normally provided by the Employer nor the right to apply for, receive, and manage research and similar grants, to the extent that the exercise of such rights is compatible with the Member's medical condition.

*27.1.1.4 When a Member cannot fulfil their assigned teaching responsibilities as a result of starting or ending their sick leave mid-term, any pro-rated teaching assigned to them should be completed in that same term. The Faculty cannot require that the pro-rated teaching be completed in subsequent terms. The Member may request a postponement and it shall not be unreasonably refused.

27.1.2 Limitations on eligibility

*27.1.2.1 Notwithstanding the generality of the foregoing, a Member is not eligible for sick leave benefits:

(a) while on parental leave, it being understood that, pursuant to 29.2.2.3, a Member suffering from pregnancy-related complications is eligible for sick leave benefits;

(b) while on vacation or, subject to 26.6.6, while on academic leave;

(c) if they have intentionally made themself ill or injured for the express purpose of taking advantage of the provisions of this article;

(d) while serving a prison sentence, or for an injury received while committing a criminal act for which they eventually were found guilty by a duly constituted court.

27.1.3 Benefits

*27.1.3.1 A Member who is on sick leave is entitled to receive one hundred percent (100%) of regular salary for a period of one hundred and nineteen (119) calendar days, for each separate accident or illness.

27.1.3.2 Pour que la période d'indemnités de congé de maladie, décrite à 27.1.3.1, soit renouvelée au complet, la ou le membre qui se trouve en congé de maladie et qui reçoit des indemnités doit retourner au travail pendant un (1) jour ouvrable complet si la cause de l'incapacité est complètement différente et n'est en aucune manière liée à la première raison, ou pendant trente (30) jours civils si la cause de l'incapacité est la même que la première.

27.1.3.3 Il faut soustraire des indemnités de congé de maladie auxquelles a droit la ou le membre les indemnités pour accident de travail, étant entendu que la présente disposition s'applique, *mutatis mutandis*, à tout régime d'assurance qui remplace le Programme d'indemnisation des accidents du travail.

27.1.4 Cessation d'emploi

27.1.4.1 Les indemnités de congé de maladie ne sont pas cumulatives et ne sont pas remboursées à la ou au membre lorsqu'elle ou lorsqu'il quitte son emploi, ou à aucun autre moment.

27.1.4.2 Les indemnités de congé de maladie correspondant à toute période d'absence qui suit un avis de cessation d'emploi ne sont pas payables à moins que l'incapacité ait été confirmée par une ou un médecin.

27.1.5 Régimes d'assurance-invalidité Lorsqu'une ou lorsqu'un membre est en congé de maladie jusqu'à la fin de la période maximale d'admissibilité, elle ou il peut avoir droit à des prestations d'invalidité prolongée, conformément à la section 40.2. Aucune indemnité de congé de maladie supplémentaire n'est accordée aux membres qui ne sont pas considérés admissibles au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée.

Section 27.2 Modalités – Procedures

27.2.1 Information

27.2.1.1 Aussitôt que possible au début de chaque période d'incapacité, la ou le membre ou sa déléguée ou son délégué informe la directrice ou le directeur de la ou du membre de la durée prévue de l'absence.

27.2.1.2 À la demande de la doyenne ou du doyen ou de sa déléguée ou de son délégué, la ou le membre doit soumettre un certificat médical au Secteur santé et mieux-être du Service des ressources humaines de l'Université :

(a) dans le cas de tout congé de maladie qui excède dix (10) jours ouvrables consécutifs ; ou

*27.1.3.2 To have the sick leave benefit period, as provided for in 27.1.3.1, renewed in full, a Member who is on sick leave and collecting sick leave benefits must return to work for one (1) complete work day if the cause of disability is completely different and in no way related to the first cause, or for thirty (30) calendar days if the cause of disability is the same as the first.

*27.1.3.3 The sick leave benefits to which a Member is entitled are reduced by the amount of any Workers' Compensation benefits, it being understood that this provision applies, *mutatis mutandis,* to any insurance plan which replaces Worker's Compensation.

27.1.4 Termination of employment

*27.1.4.1 Sick leave benefits are not cumulative and are not reimbursed upon termination of employment or at any other time.

*27.1.4.2 Sick leave benefits for any period of absence which follows a notice of termination of employment are not payable unless the disability has been confirmed by a physician.

***27.1.5 Disability plans** Where a Member is on sick leave until the conclusion of the maximum period of eligibility, they may be eligible for long-term disability benefits, as provided for in section 40.2. No further sick leave benefits are provided to Members who are deemed ineligible for the long-term disability insurance plan.

27.2.1 Information

*27.2.1.1 As soon as possible after the commencement of each period of disability, the Member or their delegate must inform the Member's chair of the estimated duration of absence.

*27.2.1.2 Upon request by the Dean or their delegate, the Member must submit a medical certificate to the Health and Wellness Office of Human Resources Service:

(a) for any sick leave period which exceeds ten (10) consecutive working days; or

(b) si, compte tenu du dossier de congé de maladie de la ou du membre, la doyenne ou le doyen met sérieusement en doute la validité de la demande de congé de maladie, même si la période de congé de maladie dure moins de dix (10) jours ouvrables consécutifs.

27.2.1.3 Lorsqu'un congé de maladie excède dix (10) jours ouvrables consécutifs, la ou le membre doit avertir la doyenne ou le doyen de son intention de retourner au travail. Si le certificat médical précise une date de retour au travail et si la ou le membre désire revenir avant cette date, l'Employeur peut alors exiger un deuxième certificat médical.

27.2.2 **Examen obligatoire** En tout temps pendant le congé de maladie d'une ou d'un membre, une représentante ou un représentant du secteur de Santé et mieux-être peut, afin de déterminer si la ou le membre est admissible aux indemnités de congé de maladie ou peut retourner travailler, exiger que la ou le membre se fasse examiner par un ou plusieurs médecins désignées et rémunérées ou plusieurs médecins désignés et rémunérés par l'Employeur, et doit expliquer cette exigence à la ou au membre et à l'Association (s'il y a lieu).

(a) Le secteur Santé et mieux-être fournit à la ou au membre et à l'Association (s'il y a lieu) le nom de trois (3) médecins compétentes ou médecins compétents afin que la ou le membre puisse choisir celle ou celui qui effectuera l'examen médical. Au moment de choisir une ou un médecin indépendant, la ou le membre et l'Association (s'il y a lieu) s'entendent sur l'étendue de l'examen médical indépendant.

(b) Le rapport de l'évaluation médicale indépendante est acheminé à la ou au médecin traitant de la ou du membre sur consentement. Sur demande écrite de la ou du membre, une copie du rapport sera acheminée à la ou au membre et à l'Association (si la ou le membre en fait la demande).

(b) if, on the basis of the Member's sick leave record, the Dean has serious doubt as to the validity of the claim for sick leave benefits, even if the sick leave period is shorter than ten (10) consecutive working days.

27.2.1.3 Where the sick leave exceeds ten (10) consecutive working days, the Member must notify the Dean of their intention to return to work. Should the medical certificate specify a return date and should the Member wish to return to work prior to that date then a second medical certificate may be required by the Employer.

***27.2.2** **Mandatory examination** At any time during a Member's sick leave, a representative from the Health and Wellness Office may require that a Member be examined by one or more physicians appointed and paid by the Employer, and shall explain this requirement to the Member and the Association (if applicable), in order to determine if the Member is eligible for sick leave benefits or is able to return to work.

(a) The Health and Wellness Office shall notify the Member, and the Association (if applicable), with the names of three (3) duly qualified medical practitioners and the Member shall select one of those practitioners to conduct the examination. Upon choosing the independent medical practitioner, the Member and the Association (if applicable), shall agree to the scope of the independent medical exam.

(b) The independent medical report shall be forwarded to the Member's treating physician on consent. The Member and the Association (where requested by the Member) will be provided with a copy of the report upon written request.

ARTICLE 28 Vacances, jours fériés et absences – Vacation leave, holidays and absences

Section 28.1 Vacances – Vacation leave

28.1.1 Aux fins de la présente section, un (1) mois correspond à vingt-deux (22) jours ouvrables.

28.1.2 Les membres du personnel enseignant, les conseillères ou les conseillers et les membres du personnel enseignant de langue syndiqué acquièrent des vacances selon les modalités suivantes : une ou un membre a droit à un (1) mois de vacances par année universitaire ; les vacances d'une ou d'un membre pour une période de service moins longue qu'une année universitaire complète sont accordées proportionnellement.

***28.1.1** For the purposes of this section, one (1) month shall be twenty-two (22) working days.

***28.1.2** Vacation leave entitlement for Faculty Members, Counsellor Members, and Language Teacher Members is as follows: a Member employed for a full academic year is entitled to one (1) month of vacation leave; a Member employed for less than a full academic year is entitled to a proportionally shorter vacation leave.

28.1.3 Sous réserve de 28.1.5, la ou le membre peut prendre les jours de vacances qui lui reviennent pour une année universitaire à n'importe quel moment pendant l'année universitaire où ils sont acquis ou pendant les six (6) mois civils qui suivent ladite année. Les vacances accordées pour l'année universitaire où la ou le membre entre en fonction à l'Université d'Ottawa ne peuvent être prises pendant la première moitié de cette année universitaire.

28.1.4 Les jours de vacances inutilisés sont perdus six (6) mois après la fin de l'année universitaire au cours de laquelle la ou le membre les a acquis. Cependant, la doyenne ou le doyen peut, pour des raisons valables, étendre pour un temps déterminé la période pendant laquelle les vacances peuvent être prises.

28.1.5 La ou le membre est libre de prendre des vacances lorsqu'elle ou lorsqu'il le désire pourvu :

(a) qu'elle ou qu'il en avise la doyenne ou le doyen d'avance ;

(b) que les vacances ne nuisent pas à l'exécution des tâches qui lui sont assignées aux termes de l'article 22.

28.1.6 Les vacances peuvent être prises en tranches ou en un seul bloc. Les activités prévues à l'horaire comme l'enseignement ou le counselling ne doivent pas être assignées de façon qu'il soit impossible pour la ou le membre de prendre ses vacances en bloc si elle ou s'il le désire.

28.1.7 Lorsqu'elle ou lorsqu'il est en vacances, la ou le membre touche la rémunération à laquelle elle ou il aurait droit si elle ou s'il n'était pas en vacances.

28.1.8 **Vacances pendant un congé universitaire** La ou le membre est tenu de prendre un (1) mois de vacances pendant tout congé universitaire de douze (12) mois et un demi (0,5) mois pendant un congé universitaire de six (6) mois.

28.1.9 Les vacances ne sont pas remboursables en argent sauf si la ou le membre décède. Le cas échéant, la valeur monétaire de tous les jours de vacances inutilisés et non perdus est payée à la succession de la membre ou du membre décédé. En cas de cessation d'emploi, la ou le membre doit prendre ses vacances avant la date de cessation.

***28.1.10** Si un jour férié tombe pendant la période des vacances annuelles d'une ou d'un membre, ledit jour est considéré comme jour férié et non comme jour de vacances annuelles.

***28.1.3** Subject to 28.1.5, vacation leave to which a Member is entitled for an academic year may be taken at any time during, or in the six (6) calendar months following the end of, that academic year. Vacation leave for the academic year in which the Member is first appointed at the University of Ottawa may not be taken in the first half of that academic year.

***28.1.4** Any unused vacation leave shall be forfeited six (6) months after the end of the academic year in which it is earned. The Dean may however, for good reasons, extend for a fixed period the time in which vacation leave may be taken.

***28.1.5** A Member may take vacation leave at any time(s) provided:

(a) they notify their Dean in advance of each vacation period;

(b) the vacation will not interfere with the Member's assigned duties as included in the Member's workload pursuant to article 22.

***28.1.6** Vacation leave may be taken in one or more parts. Scheduled duties such as teaching or counselling shall not be assigned in such a way that the Member is prevented from using their vacation leave in a single block if they choose to do so.

***28.1.7** While on vacation, a Member shall receive the same remuneration to which they would be entitled if they were not on vacation.

***28.1.8** **Vacation during academic leave** A Member must take one (1) month of vacation leave during any twelve (12) month academic leave and a half (0.5) month of vacation leave during any six (6) month academic leave.

***28.1.9** Vacation leave shall not be redeemable for its monetary value except in the event of death, in which case the value of any unused, unforfeited vacation leave shall be paid to the deceased Member's estate. In the event of termination, annual vacation must be taken before the date of termination.

28.1.10 If an official holiday falls during a Member's annual vacation leave, it is considered as an official holiday and not as a day of vacation.

Section 28.2 Vacances annuelles (bibliothécaires) – *Vacation leave (librarians)

28.2.1 Aux fins de la présente section, un (1) mois correspond à vingt-deux (22) jours ouvrables.

28.2.2 Les bibliothécaires syndiquées et syndiqués acquièrent des vacances selon les modalités suivantes : une ou un membre a droit à un (1) mois de vacances par année civile ; les vacances d'une ou d'un membre pour une période de service moins longue qu'une année civile complète sont accordées proportionnellement.

28.2.3 Sous réserve de 28.2.4, la ou le membre peut prendre les jours de vacances qui lui reviennent à n'importe quel moment durant l'année civile. Les vacances accordées pour l'année civile où la ou le membre entre en fonction à l'Université d'Ottawa ne peuvent être prises pendant les trois (3) premier mois suivant sa nomination, sauf sur approbation de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université. Nonobstant ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Une ou un membre peut reporter à l'année suivante un maximum de dix (10) jours ouvrables de congés, pourvu qu'elle ou qu'il utilise les jours ainsi reportés avant la fin de l'année civile suivante. Par exception, plus de dix (10) jours ouvrables de congés peuvent être reportés à l'année civile suivante, avec l'approbation de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université.

(b) Une ou un membre peut demander, pour des raisons valables, de prendre d'avance une partie des jours de vacances auxquels elle ou il aurait droit si elle ou s'il attendait à l'année suivante.

(c) Quelle que soit la durée de ses vacances, la ou le membre doit présenter un *formulaire de congés* à la fin du mois pendant lequel elle ou il a pris des vacances.

28.2.4 Une ou un membre est libre de prendre des vacances pourvu qu'elle ou qu'il en avise sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat avant chaque période de vacances. Les vacances peuvent être prises en tranches ou en un seul bloc.

28.2.5 Des vacances annuelles à telle ou telle date ne seront pas refusées à moins d'un motif important. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut refuser à une ou un membre de prendre des vacances annuelles à telle ou telle date si elle ou s'il ne peut compenser convenablement l'absence de la ou du membre en question sans réduire considérablement la qualité du service à la communauté universitaire, ou si elle 'il est obligé de payer des heures supplémentaires ou d'embaucher du personnel additionnel pour donner suite à la demande de la ou du membre.

28.2.1 For the purposes of this section, one (1) month shall be twenty-two (22) working days.

28.2.2 Vacation leave entitlement for Librarian Members: a Member employed for a full calendar year is entitled to one (1) month of vacation leave; a Member employed for less than a full calendar year is entitled to a proportionally shorter vacation leave.

28.2.3 Subject to 28.2.4, vacation leave to which a Member is entitled for a calendar year may be taken during that calendar year. Vacation leave for the calendar year in which the Member is first appointed at the University of Ottawa may not be taken in the first three (3) months following the appointment unless approved by the University Librarian. Notwithstanding the foregoing, the following provisions shall apply.

(a) A Member may carry over to the following year a maximum of ten (10) working days of leave, provided that they use up those days before the end of the following calendar year. Exceptionally, more than ten (10) working days of leave may be carried over to the following calendar year, with the approval of the University Librarian.

(b) A Member may request, for valid reasons, to take in advance a part of the vacation leave to which they would be entitled the following year.

(c) Regardless of the duration of the vacation leave, a Member shall submit a *leave form* at the end of the month during which vacation leave was taken.

28.2.4 A Member may take vacation leave at any time(s) provided that they notifies their immediate supervisor in advance of each vacation period. Vacation leave may be taken in one or more parts.

28.2.5 Vacation leave on specified dates shall not be refused without serious reasons. The University Librarian may refuse vacation leave on certain dates if there is no way to compensate adequately for the Member's absence without considerably reducing the quality of service to the university community or if overtime has to be paid or additional staff must be hired in order to accommodate the Member's request.

28.2.6 Lorsqu'elle ou lorsqu'il est en vacances, la ou le membre touche la rémunération à laquelle elle ou il aurait droit si elle ou s'il n'était pas en vacances.

28.2.7 **Vacances pendant un congé universitaire** Une ou un membre doit prendre un (1) mois de vacances au cours de toute période de congé universitaire de douze (12) mois et un demi (0,5) mois de vacances au cours de toute période de congé universitaire de six (6) mois.

28.2.8 En cas de cessation d'emploi, les jours de vacances annuelles accumulés par une ou un bibliothécaire lui sont remboursés en se basant sur son traitement au moment de sa cessation d'emploi. En cas de décès, ils sont remboursés à sa succession. En aucun autre cas, les jours de vacances annuelles ne peuvent être payés à une ou un bibliothécaire en plus de son salaire régulier, au lieu d'être pris en congés rémunérés.

28.2.9 Si un jour férié tombe pendant la période des vacances annuelles d'une ou d'un membre, ledit jour est considéré comme jour férié et non comme jour de vacances annuelles.

28.2.6 While on vacation, a Member shall receive the same remuneration to which they would be entitled if they were not on vacation.

28.2.7 **Vacation during academic leave** A Member must take one (1) month of vacation leave during any twelve (12) month academic leave and a half (0.5) month of vacation leave during any six (6) month academic leave.

28.2.8 In case of termination of employment, a Librarian shall be reimbursed for accumulated days of vacation leave on the basis of their salary at the time of cessation of work; in case of death, the reimbursement shall be to their estate. In no other case shall a Member's days of vacation leave be paid to the Member in addition to their regular salary, instead of being used as time off with pay.

28.2.9 If an official holiday falls during a Member's annual vacation leave, it is considered as an official holiday and not as a day of vacation.

Section 28.3 Jours fériés – Holidays

28.3.1 **Dispositions générales** Aux fins de la présente convention, les jours suivants sont des jours fériés :

(a) Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la Fête du Canada, la Fête municipale, la Fête du travail, le jour d'Action de grâces, et

(b) tous les jours ainsi désignés par les autorités fédérales ou les autorités de la province de l'Ontario.

28.3.2 **Les vacances d'hiver** Les parties sont d'accord pour que l'Université soit fermée officiellement pour une période commençant le 22 décembre à 17 h et se terminant le 3 janvier à 8 h 30.

***28.3.1** **General** For the purposes of this agreement, the following days are official holidays:

(a) Good Friday, Easter Monday, Victoria Day, Canada Day, Civic Holiday, Labor Day, Thanksgiving Day, and

(b) all days declared to be statutory holidays by Federal authority or by authority of the Province of Ontario.

***28.3.2** **Winter holiday recess** The Parties agree that the University of Ottawa is officially closed for the period beginning on December 22 at 5 pm and ending on January 3 at 8:30 am.

Section 28.4 Disponibilité et absence autorisée – Availability and authorized absence

***28.4.1** **Résidence** Aucune ou aucun membre ne résidera à une distance telle de l'Université d'Ottawa qu'elle ou qu'il serait limité dans l'accomplissement de sa charge de travail. La ou le membre ne peut donc pas exiger qu'on tienne compte de son lieu de résidence dans l'assignation de sa charge de travail et l'organisation du travail au sein de son unité scolaire. Elle ou il a néanmoins le droit de communiquer ses préférences à sa doyenne ou son doyen et à sa directrice ou son directeur.

28.4.1 **Residence** A Member's residence must not be so far from the University of Ottawa as to limit the carrying out of their workload duties. The Member cannot therefore require that their place of residence be taken into account in the assigning of duties within their academic unit. They may, however, advise the Dean and the chair of their preferences.

28.4.2 Aux fins de la présente section, *campus* signifie les locaux de l'Université d'Ottawa.

28.4.3 Une ou un membre qui n'est pas en congé universitaire ou tout autre congé doit être présent sur le campus :

(a) lorsque sa présence est nécessaire pour l'accomplissement des activités prévues ou des activités d'enseignement incluses dans sa charge de travail aux termes de 22.1.2.2(a) ou pour la direction des étudiantes diplômées et des étudiants diplômés dont elle ou il supervise le travail ; et

(b) pendant un nombre raisonnable et régulier d'heures de bureau, aux termes de 21.1.3(b) ; et

(c) pour assurer une juste part des activités de service à la communauté universitaire nécessaires à la bonne marche de son unité scolaire et de l'Université d'Ottawa ;

(d) lorsque sa doyenne ou son doyen, sa directrice ou son directeur ou sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat l'avise avec un préavis raisonnable que, pour des motifs valables, sa présence sur le campus est requise.

28.4.4 Il n'est pas nécessaire qu'une ou qu'un membre soit présent sur le campus pour accomplir sa charge de travail lorsqu'un autre endroit convient davantage et n'entrave pas l'application de 28.4.3.

28.4.5 **Information** A moins d'être en vacances, la ou le membre doit s'assurer que sa directrice ou son directeur sait comment et où communiquer avec elle ou avec lui dans un délai raisonnable.

28.4.6 **Absence autorisée**

28.4.6.1 Nonobstant ce qui précède, une ou un membre peut demander une absence autorisée pendant laquelle elle ou il n'est pas tenu d'être présent sur le campus, sauf dans les cas prévus à 28.4.6.5 ci-dessous.

28.4.6.2 Une absence autorisée ne doit pas dépasser soixante (60) jours civils et est renouvelable.

28.4.6.3 Pour être admissible à une absence autorisée, la ou le membre ne doit avoir aucune activité prévue du genre de celles décrites à 28.4.3(a) et (c) pendant la période où elle ou il compte s'absenter.

***28.4.2** For purposes of this section, *campus* means the premises of the University of Ottawa.

***28.4.3** A Member who is not on academic leave or other leave is required to be present on campus:

(a) when their presence is necessary for the performance of scheduled or teaching duties which are included in their workload pursuant to 22.1.2.2(a) or for the guidance of graduate students whose work they supervise; and

(b) for a reasonable number of regularly scheduled office hours pursuant to 21.1.3(b); and

(c) to assume a fair share of academic service activities required for the proper functioning of their academic unit and of the University of Ottawa;

(d) when their Dean, chair, or immediate supervisor provide reasonable notice that, for good and valid reasons, their presence on campus is required.

***28.4.4** A Member is not required to be present on campus to fulfill their workload obligations, whenever another location is more appropriate for that purpose and their absence from campus does not interfere with the application of 28.4.3.

***28.4.5** **Information** Except when a Member is on vacation leave, the Member shall ensure that their chair is aware of how and where the Member can be contacted without undue delay.

28.4.6 **Authorized absence**

*28.4.6.1 Notwithstanding the foregoing, a Member may request an authorized absence during which the Member shall not be required to be present on campus except in accordance with 28.4.6.5 below.

*28.4.6.2 An authorized absence shall be for a maximum period of sixty (60) calendar days and shall be renewable.

*28.4.6.3 To be eligible for an authorized absence, a Member must have no duties as described in 28.4.3(a) and (c) during the requested authorized absence.

28.4.6.4 Pour obtenir une absence autorisée, la ou le membre en fait la demande écrite à sa doyenne ou son doyen au moins vingt (20) jours ouvrables avant le début prévu de l'absence autorisée. La lettre doit indiquer la date prévue du début de l'absence autorisée, la durée prévue et les raisons qui motivent la demande. La doyenne ou le doyen peut consulter la directrice ou le directeur ou le CPED de la ou du membre et doit approuver ou refuser la demande. Elle ou il fait part de sa décision à la ou au membre, et lui communique par écrit ses raisons, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la soumission de la demande. La doyenne ou le doyen ne doit pas déraisonnablement refuser une demande d'absence autorisée.

*28.4.6.4 A Member requests an authorized absence by writing to their Dean no later than twenty (20) working days prior to the anticipated commencement of the authorized absence. The letter shall state the anticipated date of commencement and the anticipated duration of the authorized absence, and the Member's reasons for the authorized absence. The Dean may consult with the Member's chair or DTPC and shall either approve or deny the authorized absence. The Dean shall forward their decision to the Member, along with the written reasons therefor, no later than fifteen (15) working days after submission of the request. The Dean shall not unreasonably deny a request for an authorized absence.

28.4.6.5 Pendant une absence autorisée, la membre ou le membre n'est tenu de se présenter sur le campus que pour remplir les fonctions au sujet desquelles elle ou il a reçu un avis aux termes de 28.4.3(d) ou pour lesquelles un tel avis a été inclus dans la décision de la doyenne ou du doyen concernant le congé telle qu'elle a été envoyée à la ou au membre conformément à 28.4.6.4.

*28.4.6.5 During an authorized absence, the Member shall only be required to be present on campus to carry out duties for which they have received notice pursuant to 28.4.3(d) or for which such notice was included in the Dean's decision regarding the absence as forwarded to the Member pursuant to 28.4.6.4.

28.4.6.6 Les droits, les privilèges, les devoirs et les responsabilités de la ou du membre demeurent les mêmes pendant une absence autorisée, exception faite du nouveau droit qui lui permet d'être absente ou absent du campus sans être soumis à la possibilité d'un rappel.

*28.4.6.6 The Member's rights, privileges, duties and responsibilities shall remain unchanged during an authorized absence, apart from the added right to be absent without being subject to recall.

ARTICLE 29 Autres congés – Other leaves

Section 29.1 Dispositions générales – General

29.1.1 Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les congés dont traite le présent article.

***29.1.1** The following provisions apply to all leaves dealt with in this article.

29.1.2 Les parties reconnaissent qu'il pourra arriver qu'une ou qu'un membre en congé souhaite modifier ou résilier son congé. Dans pareil cas, la ou le membre concerné présente à sa doyenne ou à son doyen une demande de modification ou de résiliation de son congé. En fonction de l'information fournie par la ou le membre, la doyenne ou le doyen décide, sans délai déraisonnable, s'il y a lieu de modifier ou de résilier le congé.

***29.1.2** The Parties recognize that there may be cases in which Members on leave may wish to modify or terminate their leave. In such cases, the Member shall make a request to their Dean that the leave arrangements be modified or terminated. Based on the information provided, the Dean shall decide, without unreasonable delay, whether the Member's leave is to be modified or terminated.

29.1.3 L'Employeur convient qu'à la fin de tout congé, les droits et privilèges de la ou du membre doivent être restaurés, et la ou le membre a droit au taux de salaire auquel elle ou il avait droit au début du congé, auquel s'ajoutent tous les ajustements à l'échelle qui ont été accordés aux membres de rang égal, jusqu'à concurrence du salaire maximum du rang qu'occupait la ou le membre au début du congé. Une ou un membre avec la permanence la conserve pendant un congé qui lui a été accordé conformément aux dispositions du présent article.

***29.1.3** The Employer agrees that, at the conclusion of any leave, the Member's rights and privileges shall be restored and the Member shall be entitled to the rate of pay to which they were entitled at the commencement of the leave, increased by all scale adjustments which were granted to Members of equal rank, up to the maximum salary of the rank held by the Member at the commencement of the leave. A tenured Member remains tenured while on a leave granted in accordance with the provisions of this article.

29.1.4 Lorsqu'une ou un membre ne peut s'acquitter de ses responsabilités en matière d'enseignement parce qu'il ou elle commence ou termine son congé au cours d'une session, tout enseignement au prorata qui lui est assigné doit être effectué au cours de la même session. La Faculté ne peut pas exiger que l'enseignement au prorata soit effectué au cours de sessions subséquentes. Le ou la membre peut demander une prolongation et ne sera pas déraisonnablement refusé.

***29.1.4** When a Member cannot fulfill their assigned teaching responsibilities as a result of starting or ending a leave mid-term, any pro-rated teaching assigned to them should be completed in that same term. The Faculty cannot require that the pro-rated teaching be completed in subsequent terms. The Member may request a postponement and it shall not be unreasonably refused.

Section 29.2 Congé de naissance ou adoption d'une ou d'un enfant, congé de grossesse et congé parental – Birth or adoption leave, Pregnancy leave, and Parental leave

29.2.1 **Naissance ou adoption d'une ou d'un enfant :**

Conformément en 29.2.3.1, la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant aura droit, dans les trente (30) jours qui suivent, à deux (2) jours de congé payé

(i) Toute membre ou tout membre qui compte prendre un tel congé en avise sa directrice ou son directeur, par écrit, le plus tôt possible.

(ii) Le congé prévu par cette sous-section est distinct du congé parental prévu à 29.2.3.

29.2.2 **Congé de grossesse**

29.2.2.1 Le congé de grossesse correspond à une période maximale de dix-sept (17) semaines consécutives. Il peut commencer dès la dix-septième (17e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou le jour même de l'accouchement. Sous réserve des dispositions de la présente sous-section, la ou le membre décide les dates de son congé de grossesse.

29.2.2.2 Il est entendu que, lorsque :

(a) des raisons médicales forcent la ou le membre à commencer son congé de grossesse plus de dix-sept (17) semaines avant la date prévue de l'accouchement, ou

(b) l'accouchement a lieu plus tard que prévu,

le congé post-natal doit quand même durer au moins six (6) semaines, entraînant la possibilité que le congé de la ou du membre s'étende sur plus de dix-sept (17) semaines. Une telle prolongation est considérée comme une conséquence de complications dues à la grossesse et est, comme telle, régie par l'article 27 portant sur les congés de maladie.

***29.2.1** **Birth or adoption of a child:**

Pursuant to 29.2.3.1, a Member shall be entitled to two (2) days of paid leave during the thirty (30) days following the birth or adoption of the child.

(i) A Member shall inform their chair in writing of their intention to take such leave as soon as reasonably possible.

(ii) The leave provided by this subsection is distinct from the parental leave provided under 29.2.3.

***29.2.2** **Pregnancy leave**

*29.2.2.1 Pregnancy leave shall be for a period of up to seventeen (17) consecutive weeks. The period may commence as early as seventeen (17) weeks preceding the anticipated date of delivery and as late as the day of delivery. Subject to the provisions of this subsection, the Member shall decide when they will take a pregnancy leave.

*29.2.2.2 It is understood that, where:

(a) medical considerations require that a Member begin their pregnancy leave more than seventeen (17) weeks before expected delivery, or

(b) delivery occurs later than expected,

the postnatal period of leave shall nonetheless be of at least six (6) weeks' duration, with the possible effect of extending the Member's leave beyond seventeen (17) weeks. The period of such extension of the leave shall be considered as arising from complications due to pregnancy and, as such, shall be governed by article 27 on sick leaves.

29.2.2.3 La rémunération pendant le congé de grossesse est la suivante et est calculée d'après le salaire régulier de la ou du membre. Cependant, si le salaire régulier de la ou du membre est réduit en raison de complications prévues ou résultant directement ou indirectement de la grossesse, la rémunération pour les besoins du congé de grossesse est calculée d'après le salaire régulier de la ou du membre avant cette réduction.

(a) Pour une durée maximale de dix-sept (17) semaines, l'Employeur versera la différence entre les deux montants suivants :

(i) quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de la ou du membre et

(ii) le niveau maximal de prestations du programme gouvernemental applicable offert à une personne dont le salaire correspond au salaire de la membre.

(b) Le niveau maximal de prestation du programme gouvernemental applicable payable à la ou le membre, plus la rémunération versée par l'Université, ne dépassera pas quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de la membre.

(c) Dans le cas d'une ou d'un membre qui prend un congé de grossesse et se prévaut du congé parental, la dernière semaine du congé de grossesse sera ajoutée à la fin du congé parental, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire, de façon à bonifier le niveau maximal de rémunération du programme gouvernemental applicable en prestations normales offertes à une personne dont le salaire correspond au salaire de la membre. Le total du nombre de semaines au titre du programme de bonification ne dépassera pas trente-cinq (35) semaines, y compris les semaines du congé de grossesse et du congé parental.

(d) La bonification hebdomadaire sera calculée au moyen du montant hebdomadaire maximal du programme gouvernemental applicable qui serait payable à la ou le membre, sans égard à son option de recevoir des prestations moindres du programme gouvernemental applicable, réparties sur une plus longue période, selon ce que permet le programme gouvernemental qui s'applique. La bonification hebdomadaire ne saurait en aucun cas diverger de l'écart entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la paie hebdomadaire réelle de la ou du membre s'appliquant le dernier jour travaillé avant le début du congé et le niveau maximal de rémunération du programme gouvernemental applicable en prestations normales offertes à une personne dont le salaire correspond au salaire de la ou du membre.

(e) Lorsqu'une loi ou un règlement du gouvernement exige qu'une ou qu'un membre rembourse au Receveur général du Canada une partie des

*29.2.2.3 Remuneration during pregnancy leave shall be as follows and shall be computed on the Member's regular salary. However, should the Member's regular salary be reduced by reason of complications anticipated or arising directly or indirectly from pregnancy, remuneration for the purposes of the pregnancy leave shall be computed on the Member's regular salary prior to such reduction.

(a) For up to a maximum of seventeen (17) weeks, the Employer shall pay the difference between

(i) ninety-five percent (95%) of the Member's salary, and

(ii) the maximum level of the applicable government program available to any person whose salary corresponds to the Member's salary.

(b) The maximum level of the applicable government program payable to the Member plus the remuneration from the University shall not exceed ninety-five percent (95%) of the Member's regular salary.

(c) If the same Member who takes a pregnancy leave takes a parental leave, the last week of the pregnancy leave will be added to the end of the parental leave, topped up to ninety-five percent (95%) of salary from the maximum of the remuneration level of the applicable government program for regular benefits available to any person whose salary corresponds to the Member's salary. The total number of weeks for the top-up program will not exceed thirty-five (35) weeks, including pregnancy and parental leaves.

(d) The weekly top-up payment will be calculated using the maximum weekly applicable government program amount that would be payable to the Member without any regard to the election by the Member to receive a lower leave benefit from the applicable government program, spread over a longer period of time as may be permitted by the applicable government program. In no event will the top-up payment differ from the difference between ninety-five percent (95%) of the Member's actual weekly rate of pay in effect of the last day worked prior to the commencement of the leave and the maximum remuneration level of the applicable government program for regular benefits available to any person whose salary corresponds to the Member's salary.

(e) If a Member is required by law or government regulation to repay the Receiver General of Canada a portion of the EI benefits received by them

prestations de l'AE qu'elle ou il a reçues pendant la période rémunérée en vertu de (b) ci-dessus en raison d'une erreur de l'Employeur, l'Employeur lui rembourse, en un montant forfaitaire, la somme qu'elle doit remettre.

29.2.2.4 Si une ou un membre a besoin d'un congé de grossesse, elle ou il en avise par écrit sa directrice ou son directeur et sa doyenne ou son doyen pendant la session précédant la session où doit commencer le congé ou, dans le cas d'une ou d'un bibliothécaire syndiqué, deux (2) mois avant la date prévue du congé.

29.2.2.5 Au plus tard dix (10) jours ouvrables avant le début du congé de grossesse, la ou le membre doit aviser par écrit sa directrice ou son directeur et sa doyenne ou son doyen de la date à laquelle commencera le congé. Toutefois, la ou le membre n'est pas tenu de fournir un tel avis lorsqu'une ou lorsqu'un médecin déclare par écrit qu'elle ou il est ou était dans l'incapacité de le faire. Le cas échéant, la ou le membre doit remettre son avis le plus tôt possible. Pour être admissible à la rémunération visée en 29.2.2.3 (a) et (b), la ou le membre fournit au Service des ressources humaines la preuve qu'elle ou il a demandé, et qu'elle ou il recevra, les prestations de grossesse prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi,* en l'informant du montant de ces prestations.

29.2.2.6 Les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux membres du personnel enseignant réguliers n'ayant pas leur permanence ou aux bibliothécaires syndiquées ou syndiqués ayant une nomination préliminaire.

(a) Une ou un membre du personnel enseignant régulier, une conseillère ou une ou un membre du personnel enseignant de langue n'ayant pas leur permanence peut faire prolonger d'un (1) an son engagement à durée limitée pour chaque congé de grossesse, qu'elle ou il prend au cours de son engagement à durée limitée. En conséquence, toute prolongation de ce genre reporte d'autant le moment où la ou le membre peut demander sa permanence ou une promotion, ou y est admissible.

(b) Une ou un bibliothécaire bénéficiant d'un engagement préliminaire peut choisir de faire prolonger son engagement préliminaire d'un maximum de douze (12) mois pour chaque congé de grossesse qu'elle ou il prend pendant la période d'engagement préliminaire. Toute prolongation de ce genre reporte d'autant le moment où la ou le bibliothécaire peut demander un engagement permanent ou une promotion, ou y est admissible.

29.2.2.7 Lorsque le congé de grossesse prend fin, une ou un membre est admissible à un régime de charge de travail réduite aux termes de l'article 30.

29.2.2.8 Sous réserve des dispositions de la présente section, la ou le membre qui se trouve en congé de grossesse peut demander à sa doyenne ou à son doyen un

during the period for which they received remuneration under (b) above due to an error on the part of the Employer, the Employer will reimburse them, by means of a single lump sum payment, the amount that they are required to repay.

*29.2.2.4 If a Member requires a pregnancy leave, they shall notify their chair and Dean of the fact, in writing, during the term preceding the term in which the leave is expected to commence or, in the case of a Librarian Member, two (2) months before the anticipated commencement of the leave.

*29.2.2.5 The Member shall, no later than ten (10) working days prior to the commencement of the pregnancy leave, notify their chair and Dean, in writing, of the date on which the leave is to commence. However, the Member shall not be required to provide such notice where a physician declares in writing that the Member is not or was not able to provide the notice. In such a case, the Member shall give the notice as soon as is reasonably possible. To qualify for the allowance as per 29.2.2.3(a) and (b), the Member shall provide HR with evidence that they have applied for and will be in receipt of pregnancy leave benefits under the EI Act, including the amount of that benefit.

*29.2.2.6 The following particular provisions apply to regular Members without tenure, or Librarian Members on preliminary appointment.

(a) A non-tenured regular Faculty, Counsellor or Language Teacher Member may elect to have their limited-term appointment extended by one (1) year for each pregnancy leave which they take during the period of their limited-term appointment. Every such extension postpones correspondingly the time when the Member may apply for, and is eligible to be granted, tenure or a promotion.

(b) A Librarian holding a preliminary appointment may elect to have their preliminary appointment extended by up to twelve (12) months for each pregnancy leave which they take during the period of their preliminary appointment. Every such extension postpones correspondingly the date on which the Member may apply for, and is eligible to be granted, a continuing appointment or a promotion.

*29.2.2.7 At the conclusion of pregnancy leave, a Member is eligible for reduced workload arrangements as set out in article 30.

*29.2.2.8 Subject to the provisions of this section, a Member on pregnancy leave may apply to their Dean for a leave of absence without pay of up to two (2) years

congé sans solde d'un maximum de deux (2) ans débutant dans les six (6) mois après la fin du congé de grossesse. Une telle demande ne peut être refusée déraisonnablement par l'Employeur.

29.2.2.9 Une ou un membre ne peut être contraint de prendre ses vacances pendant son congé de grossesse.

29.2.2.10 Une ou un membre qui se trouve en congé de grossesse conserve son poste, même si elle ou il est remplacé temporairement. Les coûts de remplacement d'une ou un membre en congé de grossesse, si besoin est, sont supportés par l'Employeur.

29.2.2.11 (a) L'Employeur et la ou le membre continuent de verser leurs contributions régulières aux régimes d'avantages sociaux du personnel pendant la durée du congé de grossesse.

(b) Dans le cas d'un congé aux termes de 29.2.2.8, les dispositions de 29.3.3 s'appliquent.

29.2.2.12 Aux fins des vacances, des promotions, des congés universitaires et des congés professionnels, toute période de congé de grossesse est réputée être une période au service de l'Employeur.

29.2.2.13 Nonobstant 29.3.5, lorsqu'une ou un membre reprend le travail après un congé de grossesse, elle ou il a droit au même salaire qu'elle aurait perçu si elle ou il n'avait pas été en congé.

29.2.2.14 Dans le cas du non-renouvellement d'une nomination d'une ou un membre du personnel enseignant régulier à son retour d'un congé de grossesse, l'Employeur accepte qu'une telle cessation d'emploi n'entre en vigueur que dix-huit (18) semaines après la reprise de ses fonctions suivant le congé.

29.2.3 Congé parental

29.2.3.1 Toute ou tout membre peut prendre un congé parental après :

(i) la naissance de son enfant, ou

(ii) avoir reçu la garde de l'enfant pour la première fois.

Aux fins de la présente section, *parent* comprend une personne qui adopte une ou un enfant et une personne qui maintient une relation permanente avec le parent d'une ou un enfant qu'elle ou qu'il entend traiter comme sa ou son propre enfant.

beginning within six (6) months of the conclusion of the pregnancy leave. Such leave shall not be unreasonably refused by the Employer.

*29.2.2.9 A Member cannot be compelled to schedule their vacation leave during their pregnancy leave.

*29.2.2.10 The position of a Member on pregnancy leave shall be retained, even though they may be temporarily replaced. The cost of replacing a Member on leave, where a replacement is necessary, shall be borne by the Employer.

*29.2.2.11 (a) The Employer and the Member shall continue to pay their full regular contributions to employee benefit plans throughout the pregnancy leave.

(b) In the case of a leave of absence pursuant to 29.2.2.8, the provisions of 29.3.3 shall apply.

*29.2.2.12 For purposes of vacation, promotion, or academic or professional leave, any period of pregnancy leave shall be considered as a period of service with the Employer.

*29.2.2.13 Notwithstanding 29.3.5, when a Member returns to work following a pregnancy leave, their compensation shall be the same as it would be had the Member not been on leave.

*29.2.2.14 In the event of any non-renewal of appointment of a regular Member after their return from pregnancy leave, the Employer undertakes that such cessation of employment shall not become effective until eighteen (18) weeks after their resumption of duties following the leave.

29.2.3 Parental leave

*29.2.3.1 Any Member may take a parental leave following:

(i) the birth of a child, or

(ii) the coming of the child into the custody and care of the parent for the first time.

For the purposes of this section, *parent* includes a person with whom a child is placed for adoption and a person who is in a relationship of some permanence with a parent of a child and who intends to treat the child as his or her own.

29.2.3.2 Le congé parental doit commencer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après le jour où l'enfant est née ou né ou se retrouve sous la garde du parent pour la première fois. Le congé parental se termine au bout de soixante-et-une (61) semaines, si la ou le membre a pris un congé de grossesse également, et au bout de soixante-trois (63) semaines autrement, ou plus tôt si la ou le membre en avise sa doyenne ou son doyen et sa directrice ou son directeur par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance

29.2.3.3 La ou le membre avise sa directrice ou son directeur et sa doyenne ou son doyen, par écrit, de la date de début de son congé parental le plus tôt possible après en avoir connaissance. Pour être admissible à la rémunération visée en 29.2.3.5, la ou le membre fournit au Service des ressources humaines la preuve de sa demande et de son obtention des prestations parentales prévues par le programme gouvernemental applicable, en l'informant du montant des prestations.

29.2.3.4 Les dispositions de 29.2.2.7 à 29.2.2.14 inclusivement s'appliquent, *mutatis mutandis*, au congé parental, étant entendu qu'une ou qu'un membre peut choisir de ne pas participer au régime de pension pendant un tel congé.

29.2.3.5 Si le congé parental est pris, pour une durée maximale de dix-huit (18) semaines, aux termes de l'admissibilité au programme gouvernemental qui s'applique, la rémunération s'établira comme suit.

(a) Sous réserve du programme gouvernemental qui s'applique, la ou le membre peut choisir de prendre jusqu'à dix-huit (18) semaines disponible au titre du programme de bonification en semaines de congé parental. Si le congé parental est pris dans le contexte d'une ou d'un membre prenant un congé de grossesse, la ou le membre recevra la rémunération établie à l'alinéa 29.2.2.3 c) après la fin du congé parental. Si le congé parental est pris en l'absence d'un congé de grossesse, la ou le membre recevra la rémunération pour la période jusqu'à concurrence des dix-huit (18) semaines offertes par le régime de bonification.

(b) Au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après le jour où l'enfant est née ou né ou se retrouve sous la garde du parent pour la première fois, l'Employeur paiera la différence entre

(i) quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de la ou du membre, et

(ii) le niveau maximal de prestations du programme gouvernemental applicable offert à une personne dont le salaire correspond à celui de la ou du membre.

*29.2.3.2 Parental leave may begin no more than seventy-eight (78) weeks after the day the child is born or comes into the custody and care of the parent for the first time. Parental leave ends sixty-one (61) weeks after it began, if the Member also took pregnancy leave and sixty-three (63) weeks after it began, otherwise, or on an earlier day if the Member gives their chair and Dean at least four (4) weeks written notice of that day.

*29.2.3.3 The Member's chair and Dean shall be notified, in writing, of the date of commencement of parental leave as soon as possible after the Member becomes aware of that date. To qualify for the allowance as per 29.2.3.5, the Member shall provide HR with evidence that they have applied for and will be in receipt of parental leave benefits under the applicable government program, including the amount of that benefit.

*29.2.3.4 The provisions of 29.2.2.7 to 29.2.2.14 inclusive apply, *mutatis mutandis*, to parental leave, it being understood a Member may opt out of participation in the pension plan during such leave.

*29.2.3.5 If the parental leave is taken, remuneration up to a total of eighteen (18) weeks, as defined by eligibility for the applicable government program, shall be as follows.

(a) Subject to the applicable government program, the Member may elect to take up to a further eighteen (18) weeks available under the top-up plan as a parental leave. If the parental leave is taken in context of the Member on pregnancy leave, the Member shall then receive remuneration outlined in 29.2.2.3 c) following the conclusion of the parental leave. If the parental leave is taken without the context of a pregnancy leave, the Member shall receive remuneration for the period of eighteen (18) weeks available under the top-up plan.

(b) No later than seventy-eight (78) weeks after the child is born or comes into the custody and care of the parent for the first time, the Employer shall pay the difference between

(i) ninety-five percent (95%) of the Member's regular salary, and

(ii) the maximum level of applicable government program benefits available to any person whose salary corresponds to the Member's salary.

(c) La bonification hebdomadaire sera calculée au moyen du montant hebdomadaire maximal du programme gouvernemental applicable qui serait payable à la ou au membre, sans égard à son option de recevoir des prestations moindres du programme gouvernemental applicable, réparties sur une plus longue période, selon ce que permet le programme gouvernemental qui s'applique. La bonification hebdomadaire ne saurait en aucun cas diverger de l'écart entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la paie hebdomadaire réelle de la ou du membre s'appliquant le dernier jour travaillé avant le début du congé et le niveau maximal des prestations normales du programme gouvernemental applicable offertes à une personne dont le salaire correspond au salaire de la ou du membre.

(d) Pour le reste du congé parental, le congé est sans solde.

(e) Lorsqu'une loi ou un règlement du gouvernement exige qu'une ou qu'un membre rembourse au Receveur général du Canada une partie des prestations de l'AE qu'elle ou qu'il a reçues pendant la période rémunérée en vertu de (b) ci-dessus en raison d'une erreur de l'Employeur, l'Employeur lui rembourse, en un montant forfaitaire, la somme qu'elle ou qu'il doit remettre.

29.2.3.6 Si le congé parental est pris dans le contexte d'une ou d'un membre prenant un congé de grossesse, les dispositions suivantes s'appliquent.

Si le congé est pris par la ou le membre dans le cadre de la naissance d'un enfant, l doit commencer lorsque le congé de grossesse prend fin.

Si, à la fin du congé de grossesse, l'enfant n'a toujours pas été confiée ou confié à la garde du parent pour la première fois, les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario s'appliquent.

29.2.3.7 Les prestations prévues en 29.2.2.3 et 29.2.3.6 s'appliquent avec les adaptations nécessaires à tout programme de la province de l'Ontario qui remplace le programme fédéral de l'AE.

29.2.3.8 Les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux membres du personnel régulier n'ayant pas encore obtenu leur permanence, ou aux bibliothécaires syndiquées ou syndiqués ayant une nomination préliminaire, lorsque le congé parental est pris sans avoir pris un congé de grossesse.

(a) Une ou un membre du personnel enseignant régulier, une conseillère ou un conseiller ou une ou un membre du personnel enseignant de langue n'ayant pas la permanence peut faire prolonger d'un (1) an son engagement à durée limitée pour chaque congé parental pris d'une durée de plus de quatre (4) mois qu'elle ou qu'il prend au cours de son engagement à durée limitée. En

(c) The weekly top-up payment will be calculated using the maximum weekly applicable government program amount that would be payable to the Member without any regard to the election by the Member to receive a lower leave benefit from the applicable government program, spread over a longer period of time as may be permitted by the applicable government program. In no event will the top-up payment differ from the difference between ninety-five percent (95%) of the Member's actual weekly rate of pay in effect of the last day worked prior to the commencement of the leave and the maximum level of applicable government program for regular benefits available to any person whose salary corresponds to the Member's salary.

(d) For the balance of the parental leave, the leave shall be without pay.

(e) If a Member is required by law or government regulation to repay the Receiver General for Canada a portion of the EI benefits received by them during the period for which they received remuneration under (b) above due to an error on the part of the Employer, the Employer will reimburse them, by means of a single lump sum payment, the amount that they are required to repay.

*29.2.3.6 If the parental leave is taken in a context of the parent on pregnancy leave, the following provisions apply.

If the leave is taken by the Member, in the context of the birth of a child, it must begin when the pregnancy leave ends.

Where, at the end of the pregnancy leave, the child has not yet come into the custody and care of a parent for the first time, the provisions of the Employment Standards Act of Ontario shall apply.

*29.2.3.7 The benefits set out in 29.2.2.3 and 29.2.3.6 shall apply, *mutatis mutandis,* to any Ontario provincial program that replaces the federal EI program.

*29.2.3.8 The following articles apply to regular Members who have not yet obtained tenure, or Librarian Members on preliminary appointment, when the parental leave is taken without having taken a pregnancy leave.

(a) A non-tenured regular Faculty, Counsellor, or Language Teacher Member may elect to have their limited-term appointment extended by one (1) year for each parental leave of over four (4) months in duration during the period of their limited-term appointment. Every such extension postpones

conséquence, toute prolongation de ce genre reporte d'autant le moment où la ou le membre peut demander sa permanence ou une promotion, ou y est admissible.

(b) Une ou un bibliothécaire bénéficiant d'un engagement préliminaire peut choisir de faire prolonger son engagement préliminaire d'un maximum de douze (12) mois pour chaque congé parental pris d'une durée de plus de quatre (4) mois qu'elle ou qu'il prend pendant la période d'engagement préliminaire. Toute prolongation de ce genre reporte d'autant le moment où la ou le bibliothécaire peut demander un engagement permanent ou une promotion, ou y est admissible.

29.2.4 Autres congés spéciaux

29.2.4.1 Toute ou tout membre admissible à l'un des congés spéciaux suivants réintègre le poste qui était le sien avant le congé, sans perte de service aux fins du calcul de son ancienneté :

(a) **Congé personnel** : Les membres ont le droit aux congés spéciaux énumérés dans le règlement 9a de l'Université d'Ottawa

(b) **Congé d'urgence personnelle** : Un congé d'urgence personnelle est une période d'absence du travail sans solde pour une durée maximale de dix (10) jours par année civile.

(i) Une ou un membre peut prendre ce congé pour raison de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelle ou en raison du décès, de maladie, de blessure ou encore d'une urgence médicale ou autre des personnes suivantes :

- sa conjointe ou son conjoint;
- un parent, un beau-parent, un parent de famille d'accueil, l'enfant, l'enfant par alliance ou l'enfant nourricière ou nourricier, un grand-parent, une ou un petit-enfant, soit de la ou du membre, soit de sa conjointe ou de son conjoint;
- de la conjointe ou du conjoint d'un enfant;
- d'une sœur ou d'un frère;
- d'une ou d'un membre de sa famille qui dépend de la ou du membre pour des soins ou une autre forme d'assistance.

(ii) Une ou un membre informe sa directrice ou son directeur d'un pareil congé avant que celui-ci ne commence, ou à défaut, le plus tôt possible.

correspondingly the time when the Member may apply for, and is eligible to be granted, tenure and/or promotion.

(b) A Librarian holding a preliminary appointment may elect to have their preliminary appointment extended by up to twelve (12) months for each parental leave of over four (4) months in duration which they take during the period of their preliminary appointment. Every such extension postpones correspondingly the date on which the Member may apply for, and is eligible to be granted, a continuing appointment or a promotion.

29.2.4 Other special leaves

*29.2.4.1 A Member eligible for any of the following special leaves shall return to the position that they held prior to the leave, with no loss of service for seniority purposes:

(a) **Personal leave**: Members have the right to the special leaves listed in University of Ottawa's Policy 9a.

(b) **Personal emergency leave**: Personal emergency leave is unpaid time off work for up to ten (10) days per calendar year.

(i) This leave may be taken for personal illness, injury or medical emergency or for the death, illness, injury, medical emergency or urgent matter relating to:

- spouse
- a parent, step-parent, foster parent, child, step-child, foster child, grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild or the member and their spouse,
- the spouse of a child
- a brother or sister
- a relative who is dependent on the Member for care or assistance.

(ii) A Member shall inform their chair in writing of such leave before it begins, or as soon as possible.

(c) **Congé familial pour raison médicale** : Une ou un membre a droit à un congé de compassion sans solde, tel que prescrit par la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario.

(d) **Congé en cas de maladie grave** : La ou le membre a droit à un congé en cas de maladie grave sans solde, comme le prescrit la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario.

(e) **Étalement du revenu de la ou du bibliothécaire** : Le congé avec étalement du revenu est un congé de courte durée destiné à accommoder les bibliothécaires syndiquées et syndiqués sollicitant un congé sans solde pour une période unique d'un (1) mois à, au plus, trois (3) mois au cours d'une période de douze mois débutant en mai. La demande de congé avec étalement du revenu doit être faite directement auprès de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, au plus tard le 1er septembre de l'année antérieure. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université consultera la superviseuse immédiate ou le superviseur immédiat de la ou du membre et le CPB quant au caractère réalisable de la demande à la lumière des exigences propres aux fonctions de la ou du membre. Les bibliothécaires syndiquées et syndiqués ayant un engagement continu sont admissibles au congé avec étalement du revenu.

Le salaire de la ou du membre sera réduit au cours de l'année universitaire à laquelle s'applique l'étalement, de façon à étaler le revenu sur une période de douze (12) mois afin de refléter la réduction du temps travaillé

Les bibliothécaires syndiquées ou bibliothécaires syndiqués ne pourront se prévaloir de cette disposition plus d'une fois tous les cinq (5) ans. Au cours d'une année donnée, seuls dix (10) bibliothécaires syndiquées ou bibliothécaires syndiqués pourront se prévaloir de cette disposition

(i) La section 30.4 (Droits, privilèges et avantages sociaux) s'applique aux congés avec étalement du revenu, compte tenu des adaptations nécessaires, la notion de « congé avec étalement du revenu » se substituant à celle de « charge de travail réduite ». Il est entendu que l'article 30.4.1 renvoie à la section 28.2 au titre des vacances et à la section 31.2 au titre des congés universitaires et que l'article 25 ne s'applique pas aux bibliothécaires syndiquées et syndiqués.

(ii) Une ou un membre qui démissionne de son poste à l'Université au cours d'une année où elle ou il s'est prévalu d'un congé avec étalement du revenu pourra être tenu de rembourser des montants dus, selon le moment où le congé est pris.

(c) **Family Medical leave**: A Member shall be granted an unpaid compassionate care leave as prescribed under the Ontario Employment Standards Act.

(d) **Critical Illness leave:** A Member shall be granted an unpaid critical illness leave as prescribed under the Ontario Employment Standards Act.

(e) **Income averaging for Librarians:** Leave with income averaging is a short-term leave that can accommodate a Librarian Member requesting leave without pay for a single period of between one (1) month and a maximum of three (3) months during a twelve-month period, beginning in May. The request for leave with income averaging shall be made directly to the University Librarian, by September 1, of the preceding year. The University Librarian shall consult with the Member's immediate supervisor and the LPC on whether it is feasible in light of the requirements of the Member's duties. Librarian Members with continuing appointments are eligible for leave with income averaging**.**

The Member's salary shall be reduced over the academic year in which the income averaging takes place. Salary will be reduced and averaged out over a twelve (12) month period to reflect the reduced time at work.

A Librarian Member cannot avail themselves of this provision more than once every five (5) years. The provisions contained herein cannot impact more than ten (10) Librarian Members per year.

(i) Section 30.4 (Rights, privileges and benefits) shall apply to Income averaging leaves, *mutatis mutandis*, with "Income averaging leaves" replacing "Reduced workload". It is understood that article 30.4.1 shall refer to 28.2 for vacation leave, to article 31.2 for academic leave, and that article 25 does not apply to Librarian Members.

(ii) Any Member that resigns from the employment of the University during the year in which they take an income averaging leave, depending upon when the leave is taken, may be required to repay outstanding amounts owed.

Section 29.3 Congés – Leave of absence

29.3.1 L'Employeur peut accorder à une ou un membre un congé avec ou sans solde pour l'une ou l'autre des raisons ci-dessous :

(a) pour offrir à la ou au membre une période durant laquelle elle ou il peut poursuivre ses études, se recycler ou encore élargir ou améliorer ses qualités de savante ou de savant, d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou de professionnel ;

(b) pour permettre à la ou au membre de prêter ses services à une société savante ou professionnelle, à un organisme comme l'ACPU, l'AUCC, le CESO, ou encore à un organisme municipal, provincial, national ou international, ou à d'autres organismes semblables ;

(c) pour permettre à la ou au membre d'offrir à un groupe ou un projet communautaire, régional, national ou international des services ayant rapport à la discipline universitaire de la ou du membre ou à sa profession ;

(d) pour servir comme témoin ou jurée ou juré conformément à 29.3.8 ;

(e) pour faire campagne en vue d'un poste public ou occuper un poste public, conformément à 29.3.9 ;

(f) pour s'occuper d'une personne selon les définitions du 40.1.4 ou de la conjointe ou du conjoint ou d'un parent (ci-après désigné congé familial spécial).

Les congés de type (a), (b), (c) et (f) ne dépassent pas normalement deux (2) années consécutives.

Les bibliothécaires syndiquées et syndiqués peuvent demander un congé universitaire aux termes de la section 31.2 et un congé sans solde aux termes de la section 31.3 et elles ou ils peuvent, dans des circonstances non traitées aux sections 31.2 ou 31.3, demander un congé aux termes des dispositions de la présente section. Les membres du personnel enseignant de langue syndiqué peuvent demander un congé professionnel aux termes de la section 29.4 et elles ou ils peuvent demander tout autre congé aux termes des dispositions de la présente section.

29.3.2 Les dispositions suivantes s'appliquent aux membres du personnel régulier n'ayant pas leur permanence ou aux bibliothécaires syndiquées ou syndiqués ayant une nomination préliminaire.

***29.3.1** A leave of absence with or without pay may be granted by the Employer to a Member for any of the following reasons:

(a) to provide the Member with a period in which to pursue studies, undertake retraining, or otherwise expand or improve their qualifications as a scholar, teacher, or professional;

(b) to allow the Member to assist, or provide services to, a learned or professional society, an organization such as CAUT, AUCC, OCGS, or the like, or to a municipal, provincial, national, or international agency, or the like;

(c) to allow the Member to provide a community, regional, national or international group or project with services relevant to the Member's academic discipline or profession;

(d) to attend as witness or juror, in accordance with 29.3.8;

(e) to campaign for or hold public office, in accordance with 29.3.9;

(f) to care for a person defined in 40.1.4 or a spouse or a parent (hereinafter referred to as a special family leave).

Leaves of type (a), (b), (c), and (f) shall not normally exceed two (2) consecutive years.

Librarian Members may apply for academic leave pursuant to section 31.2 and for leave without pay pursuant to section 31.3 and may, in circumstances not dealt with in sections 31.2 or 31.3, apply for leave of absence pursuant to the provisions of this section. Language teacher Members may apply for professional leave pursuant to section 29.4 and may apply for any other leave of absence pursuant to the provisions of this section.

***29.3.2** The following provisions apply to regular Members without tenure or Librarian Members on preliminary appointment.

(a) Une ou un membre du personnel enseignant syndiqué régulier, une conseillère ou un conseiller ou une ou un membre du personnel enseignant de langue n'ayant pas la permanence peut demander de faire prolonger d'un (1) an son engagement à durée limitée pour chaque congé de huit (8) mois ou plus qu'elle ou qu'il obtient au cours de son engagement à durée limitée. En conséquence, toute prolongation de ce genre reportera d'autant le moment où la ou le membre pourra demander sa permanence ou une promotion, ou y être admissible. La doyenne ou le doyen de la faculté à laquelle appartient la ou le membre formulera une recommandation à l'intention du Comité mixte à ce sujet après avoir consulté le CPEF. Il est entendu que cette consultation du CPEF ne suppose pas l'obligation de soumettre la question au CPED.

(b) Une ou un bibliothécaire bénéficiant d'un engagement préliminaire peut choisir de faire prolonger son engagement préliminaire d'un (1) an pour chaque congé de huit (8) mois ou plus qu'elle ou il obtient au cours de son engagement préliminaire. Toute prolongation de ce genre reportera d'autant le moment où la ou le bibliothécaire pourra demander un engagement permanent ou une promotion, ou y être admissible. Le CPB formulera une recommandation à l'intention de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université à ce sujet.

29.3.3 **Rémunération durant le congé** Une ou un membre qui demande un congé en vertu de 29.3.1 (a), (b) ou (e) peut demander, et l'Employeur peut accorder, une rémunération partielle ou totale durant le congé ou une partie du congé. Si une rémunération est accordée, Affaires académiques et relations de travail avise l'Association de toutes les conditions du congé, y compris la rémunération que la ou le membre recevra durant le congé.

29.3.4 **Avantages sociaux**

(a) Durant un congé avec solde aux termes de 29.3.1 (a), (b) ou (e), la ou le membre continue de participer aux avantages sociaux énumérés en 40.1.1.1 (excepté pour l'assurance contre les accidents du travail qui est soumise à des règlements distincts).

(b) Si le congé aux termes de 29.3.1 est sans solde, la ou le membre peut, si les modalités existantes du contrat d'assurance le permettent (excepté pour la CSPAAT qui est soumise à des règlements distincts), continuer de participer aux avantages sociaux énumérés en 40.1.1.1 pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois après le mois durant lequel le congé commence, et ce en versant à la fois les cotisations normales de la ou du membre et celles de l'Employeur pour les primes d'assurance et le régime de pension (sous réserve de l'accumulation maximale de service crédité aux fins du régime).

(a) A non-tenured regular Faculty, Counsellor or Language Teacher Member may request to have their limited-term appointment extended by one (1) year for each leave of absence of eight (8) or more months they are granted during the period of their limited-term appointment. Every such extension postpones correspondingly the time when the Member may apply for, and is eligible to be granted tenure or a promotion. The Member's Dean shall make a recommendation to the Joint Committee in this regard after consultations with the FTPC. It is understood that this consultation with the FTPC does not imply a requirement to refer the matter to the DTPC.

(b) A Librarian holding a preliminary appointment may request to have their preliminary appointment extended by one (1) year for each leave of absence of eight (8) or more months they are granted during the period of their preliminary appointment. Every such extension postpones correspondingly the date on which the Librarian may apply for, and is eligible to be granted a continuing appointment or promotion. The LPC shall make a recommendation to the University Librarian in this regard.

***29.3.3** **Remuneration during leave** A Member applying for a leave of absence under 29.3.1 (a), (b), or (e) may request, and the Employer may grant, partial or full remuneration for the duration of the leave or any part thereof. Where remuneration is granted, Academic Affairs and Labour Relations shall advise the Association of all the terms of the leave, including the remuneration to be received by the Member during the leave.

***29.3.4** **Benefits**

(a) While on leave of absence with pay under 29.3.1 (a), (b) or (e), a Member continues to participate in the employee benefits listed in 40.1.1.1 (except Workplace Safety and Insurance Act (WSIB) which is subject to its own regulations).

(b) When the leave of absence under 29.3.1 is without pay, a Member may continue to participate in the employee benefits listed in 40.1.1.1 when permitted as per existing terms and conditions of the insurance contract (except for WSIB which is subject to its own regulations) for a maximum of twenty-four (24) months following the month in which the leave of absence commences by paying both employee and Employer contributions for insurance premiums and the pension plan (considering the maximum limits for service accumulation in the plan).

(c) La ou le membre qui touche un salaire partiel durant un congé aux termes des 29.3.1 (a), (b) ou (e) continue de participer aux avantages sociaux énumérés en 40.1.1.1, ceux-ci étant réduits en proportion de la part de son salaire régulier qui lui est versée. La ou le membre peut, si les modalités existantes du contrat d'assurance le permettent (excepté pour la CSPAAT qui est soumise à des règlements distincts), choisir de continuer à bénéficier, pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois après le mois durant lequel le congé commence, des avantages sociaux énumérés en 40.1.1.1 auxquels donne droit le solde de son salaire régulier avant le congé, et ce en versant à la fois les cotisations normales de la ou du membre et celles de l'Employeur pour les primes d'assurance et le régime de pension (sous réserve de l'accumulation maximale de service crédité aux fins du régime).

Pour pouvoir continuer de participer aux avantages sociaux, la ou le membre doit, au plus tard vingt (20) jours ouvrables avant le début du congé, aviser le Service des ressources humaines, par écrit, de son intention de poursuivre sa participation et de verser les cotisations requises par l'entremise de prélèvements automatiques. Les cotisations requises sont basées sur son salaire régulier avant le début du congé et demeurent inchangées pendant toute la durée du congé.

29.3.5 Progrès dans le rang

29.3.5.1 Afin de déterminer si la ou le membre reçoit une augmentation de progrès dans le rang (PDR) correspondant à une période durant laquelle la ou le membre est en congé, on considère chaque année civile comme étant constituée du *premier semestre* (janvier à juin inclusivement) et du *deuxième semestre* (juillet à décembre inclusivement).

29.3.5.2 Dans le cas d'un congé compris entièrement dans un semestre, l'admissibilité de la ou du membre au PDR n'est pas influencée par le fait qu'elle ou qu'il a pris un congé, étant entendu que l'évaluation en vue du PDR se fonde sur

(a) la période hors congé pour les fonctions prévues à l'horaire, et

(b) l'année complète pour les activités savantes.

29.3.5.3 Dans le cas d'un congé non compris dans un semestre, le Comité mixte détermine, lorsque le congé est accordé, si le PDR de la ou du membre doit être réduit sur une base proportionnelle à cause du congé. La doyenne ou le doyen de la ou du membre fait des recommandations à ce sujet après avoir consulté le CPEF. Il est entendu que cette consultation du CPEF ne suppose pas l'obligation de soumettre la question au CPED.

(c) When an employee is on leave of absence with partial pay under 29.3.1 a), b) or e), a Member continues to participate in the employee benefits listed in 40.1.1.1 with a coverage prorated on the basis of the paid portion of the regular salary during their leave. For the unpaid part of their regular salary prior to the commencement of the leave, the Member can elect to continue the employee benefits listed in 40.1.1.1 when permitted as per existing terms and conditions of the insurance contract (except for WSIB which is subject to its own regulations) for up to a maximum of twenty-four (24) months following the month in which the leave of absence commences by paying both employee and Employer contributions for insurance premiums and the pension plan (considering the maximum limits for service accumulation in the plan).

In order to continue participation, the Member must, no later than twenty (20) working days prior to the commencement of the leave, deliver written notice to Human Resources of their intent to continue participation and payments through bank direct withdrawals. Contribution levels shall be based on regular salary prior to the commencement of the leave and remain the same for the whole duration of the leave.

29.3.5 Progress through the ranks

*29.3.5.1 For purposes of determining whether the Member receives a progress-through-the-ranks (PTR) adjustment corresponding to a period when the Member is on leave of absence, each calendar year shall be considered as constituted of the *first semester* (January to June inclusive) and the *second semester* (July to December inclusive).

*29.3.5.2 For any leave contained entirely within one semester, the Member's eligibility for PTR shall not be affected by them having been on leave of absence, it being understood that assessment for PTR purposes shall be based upon

(a) the period not on leave for scheduled duties, and

(b) the entire year for scholarly activities.

*29.3.5.3 For any leave not contained within one semester the Joint Committee shall determine when the leave is granted whether the Member's PTR is to be reduced on a pro rata basis by reason of the leave of absence. The Member's Dean shall make recommendations in this regard after consultations with the FTPC. It is understood that this consultation with the FTPC does not imply a requirement to refer the matter to the DTPC.

29.3.6 **Années d'expérience de niveau universitaire (AENU)** Pour la détermination du nombre d'années d'expérience de niveau universitaire d'une ou d'un membre, une période durant laquelle une ou un membre est en congé est ou n'est pas considérée comme période d'expérience de niveau universitaire selon que le PDR de la ou du membre pour cette période n'est pas refusé, ou bien est refusé, en vertu du congé.

29.3.7 **Procédure de demande et d'approbation**

29.3.7.1 Une ou un membre demande un congé en transmettant à sa doyenne ou son doyen le formulaire de demande approprié, accompagné de toute documentation pertinente. La demande ne se fait normalement pas moins de six (6) mois et pas plus de dix-huit (18) mois avant la date demandée pour le début du congé.

29.3.7.2 Le Comité mixte décide, au plus tard trois (3) mois après la date de la demande, s'il accorde le congé. L'octroi d'un congé de durée normale ne doit pas être refusé déraisonnablement.

29.3.8 **Congé pour comparution** Un congé sans perte de rémunération et sans effet sur les avantages sociaux est accordé à toute ou tout membre, autre qu'une ou qu'un membre déjà en congé, qui comparaît comme témoin ou qui fait partie d'un jury au cours des procédures d'un organisme judiciaire, quasi judiciaire ou administratif du Canada autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui.

29.3.9 **Congé pour charge publique** Une ou un membre qui se porte officiellement candidate ou candidat aux élections législatives du Canada ou d'une province, ou encore à la charge de maire ou de mairesse d'Ottawa ou de Gatineau ou à toute autre fonction jugée semblable par l'Employeur, peut demander un congé sans perte de rémunération et sans effet sur les avantages sociaux pour une période allant jusqu'à trente (30) jours civils consécutifs durant laquelle elle ou il fait campagne pour postuler une charge. Une ou un membre avec la permanence peut demander un congé sans solde pour toute période allant jusqu'à six (6) ans durant laquelle elle ou il occupe une des charges précitées. Un congé, pris pour faire campagne en vue d'une des charges précitées ou pour occuper une telle charge, ne doit pas être refusé sans raison administrative ou scolaire valable.

29.3.10 **Service à temps partiel auprès de l'Employeur** Lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé aux termes de 29.3.1(a), (b) ou (e), une ou un membre est admissible au poste de bibliothécaire ou conseillère ou conseiller à temps partiel jouissant de la même rémunération et du même soutien qu'une personne qui n'est pas membre de l'Association.

***29.3.6** **Years of university-level experience (YULE)** For purposes of determining a Member's years of university-level experience, any period during which a Member is on leave of absence shall or shall not be counted as a period of university-level experience, according as the Member's PTR for that period is not or is withheld by virtue of the leave.

29.3.7 **Application and approval procedure**

*29.3.7.1 A Member applies for leave by forwarding to their Dean the appropriate application form, accompanied by any relevant documentation. The application shall normally be made not less than six (6) and not more than eighteen (18) months prior to the requested starting date for the leave.

*29.3.7.2 The Joint Committee shall decide, no later than three (3) months following the date of application, whether to grant the leave. Granting of a leave of absence of normal duration shall not be unreasonably denied.

***29.3.8** **Court leave** A leave of absence with no loss of remuneration and no effect on benefits shall be granted to any Member, other than a Member already on leave of absence, who attends as a witness or serves as juror in the proceedings of any judicial, quasi-judicial, or administrative body in Canada having the power to compel the attendance of witnesses before it.

***29.3.9** **Public office leave** A Member who is an official candidate for election to the Parliament of Canada, to a provincial legislature or assembly, or to the office of mayor of Ottawa or Gatineau or any similar office as determined by the Employer, may request a leave of absence with no loss of remuneration and no effect on benefits for a period of up to thirty (30) consecutive calendar days during which they are campaigning for office. A tenured Member may request a leave of absence without pay for any period up to six (6) years in which they hold one of the aforementioned offices. A leave of absence, to campaign for or to hold one of the aforementioned offices, shall not be denied without valid administrative or academic reason.

***29.3.10** **Part-time service with Employer** While on leave of absence as provided for under 29.3.1(a), (b) or (e), a Member is eligible for appointment as a part-time Librarian or Counsellor with the same remuneration and assistance as a person who is not a member of the Association.

Section 29.4 Congé professionnel (membres du personnel enseignant de langue) – Professional leave (language teachers)

29.4.1 Dispositions générales

*29.4.1.1 Les dispositions de cette section s'appliquent aux membres du personnel enseignant de langue de rang III.

29.4.1.2 L'Employeur maintient une politique de congés professionnels à l'intention de ses membres du personnel enseignant de langue syndiqué. Ce congé est un privilège et est considéré comme un investissement en vue du développement de l'Université en permettant à une ou un membre de s'adonner à une ou plusieurs des activités suivantes :

(a) entreprendre, dans un établissement reconnu d'enseignement supérieur, un programme de recherche en linguistique, en linguistique appliquée, en enseignement des langues, ou bien en éducation ou psychologie dans un domaine lié à l'enseignement du français ou de l'anglais comme langue seconde ;

(b) acquérir, au profit de la ou du membre et de l'Employeur, une formation supplémentaire ou spécialisée dans l'une des disciplines mentionnées à (a) ci-dessus ;

(c) entreprendre une formation ou des études avancées se rapportant à l'enseignement des langues ;

(d) acquérir une nouvelle formation, ou entreprendre d'autres activités pertinentes, visant à permettre à la ou au membre d'exercer de nouvelles fonctions.

*29.4.1.3 Le congé professionnel est pour une période ne dépassant pas huit (8) mois consécutifs, sauf cas exceptionnel.

*29.4.1.4 Le budget annuel disponible pour financer les coûts supplémentaires occasionnés par des congés professionnels des membres du personnel enseignant de langue sera, pour la durée de la convention, de cinquante milles (50 000 $).

29.4.2 Conditions

*29.4.2.1 Pour être admissible à un congé professionnel, une ou un membre du personnel enseignant de langue doit remplir les conditions suivantes.

(a) La ou le membre doit bénéficier de la permanence au moment où commence son congé professionnel.

29.4.1 General provisions

29.4.1.1 The provisions of this section apply to language teachers III.

*29.4.1.2 The Employer shall maintain a professional leave policy for its Language Teacher Members. This leave is a privilege, and is considered an investment towards the development of the University by giving a Member the opportunity to engage in one or several of the following activities:

(a) to undertake a research program in linguistics, applied linguistics, language didactics, or in education or psychology in a field related to the teaching of English or French as a second language, to be carried out at a recognized institution of higher learning;

(b) to acquire additional or special training in one of the disciplines referred to in (a) above, that will be of benefit to the Member and the Employer;

(c) to engage in training or advanced studies related to the profession of language teaching;

(d) to retrain or undertake other relevant activities for the purpose of enabling the Member to take on new duties.

29.4.1.3 Apart from exceptional cases, professional leave shall be for a period not exceeding eight (8) consecutive months.

29.4.1.4 The annual budget available for financing supplementary costs arising from professional leaves of Language Teachers shall be fifty thousand dollars ($50,000) for the life of this agreement.

29.4.2 Conditions

29.4.2.1 To be eligible for a professional leave, a Language Teacher must meet the following conditions.

(a) The Member must be tenured at the time the professional leave commences.

(b) La ou le membre doit avoir complété, à la date prévue pour le début d'un premier congé professionnel, cinq (5) années consécutives de service à temps complet, à titre de membre du personnel enseignant de langue, à l'Université d'Ottawa. Pour un congé subséquent au premier, la ou le membre doit avoir complété :

(i) deux (2) années consécutives de service à temps complet à partir de la date de la fin du dernier congé professionnel, s'il s'agit d'un congé de quatre (4) mois ou moins ;

(ii) quatre (4) années consécutives de service à temps complet à partir de la date de la fin du dernier congé professionnel, s'il s'agit d'un congé de plus de quatre (4) mois.

(c) La ou le membre doit avoir présenté, conformément aux procédures prévues à 29.4.3, un projet détaillé des travaux ou études qu'elle ou qu'il entend effectuer pendant son congé professionnel.

(d) La ou le membre doit s'engager à demeurer au service de l'Employeur, à la suite du congé, pour une période de temps égale à la durée du congé.

*29.4.2.2 Sous réserve des disponibilités budgétaires, un congé professionnel est octroyé lorsque :

(a) le rendement de la ou du membre du personnel enseignant de langue est au moins satisfaisant dans chacune des composantes de sa charge de travail ; et

(b) la nature et la qualité du projet proposé sont telles qu'un ou des objectifs décrits à 29.4.1.2 seraient atteints.

*29.4.2.3 Des absences de six (6) mois ou plus constituées par l'addition de périodes de congé de maladie d'un (1) mois ou plus sont soustraites de la période de service applicable au calcul des années de service exigées pour l'obtention d'un congé professionnel. Il est cependant entendu que de telles absences ne rompent pas la continuité du service.

29.4.3 Procédures

*29.4.3.1 Pour obtenir un congé professionnel, une ou un membre du personnel enseignant de langue doit soumettre une demande officielle à la doyenne ou au doyen au moins six (6) mois avant la date prévue pour le début du congé.

(b) The Member must have completed, by the time their first professional leave is to begin, five (5) consecutive years of full-time service as a Language Teacher at the University of Ottawa. For a leave subsequent to the first, the Member must have completed:

(i) two (2) consecutive years of full-time service since the end of the preceding professional leave, in the case of a leave of four (4) months or less;

(ii) four (4) consecutive years of full-time service since the end of the preceding professional leave, in the case of a leave of more than four (4) months.

(c) The Member must have presented, in accordance with the procedures set out in 29.4.3, a detailed plan of the work or studies they intend to pursue during their professional leave.

(d) The Member must undertake to remain in the service of the Employer after the leave, for a length of time equal to the leave.

29.4.2.2 Subject to the availability of funds, a professional leave shall be granted when:

(a) a Language Teacher's performance is at least satisfactory in every category of their workload; and

(b) the nature and quality of their project are such that one or several of the goals described in 29.4.1.2 would be attained.

29.4.2.3 Absences of six (6) months or more, resulting from the accumulation of sick leave periods of one (1) month or more, are subtracted from the period of service applicable to the calculation of the years of service required for obtaining a professional leave. It is understood, however, that such absences do not interrupt the continuity of service.

29.4.3 Procedures

29.4.3.1 To be granted a professional leave, a Language Teacher must submit an official request to the Dean at least six (6) months before the proposed beginning of the leave.

*29.4.3.2 Dans sa demande de congé professionnel, la ou le membre du personnel enseignant de langue doit :

(a) indiquer la date du début du congé et sa durée ;

(b) préciser la rémunération demandée pendant son congé, et les motifs à l'appui de cette partie de sa demande ;

(c) présenter une description détaillée des travaux ou études qu'elle ou qu'il entend effectuer pendant son congé ;

(d) ajouter tout renseignement qu'elle ou qu'il souhaite voir prendre en considération au moment de l'étude de sa demande.

*29.4.3.3 La doyenne ou le doyen sollicite une recommandation de la directrice ou du directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme et du CPEI au sujet de la demande de congé. Elle ou il soumet ensuite la demande au CPEF, qui y joint sa recommandation. La doyenne ou le doyen ajoute sa propre recommandation, et transmet le tout au Comité d'administration. Les recommandations doivent porter sur le fond de la demande et, si elles sont favorables, doivent indiquer la rémunération appropriée pour la ou le membre pendant son congé.

*29.4.3.4 La ou le membre du personnel enseignant de langue est informé de la recommandation du CPEF et de la doyenne ou du doyen et, en cas de recommandation négative, elle ou il peut soumettre à l'agente ou à l'agent de liaison de l'Employeur une lettre de désaccord conformément, *mutatis mutandis*, aux dispositions prévues à 13.3.1.

*29.4.3.5 Le Comité d'administration accepte ou refuse la demande en donnant toute la considération appropriée aux recommandations de la directrice ou du directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme, du CPEI, du CPEF et de la doyenne ou du doyen, et en tenant compte du budget alloué par l'Employeur pour les coûts supplémentaires dûs aux congés professionnels.

*29.4.3.6 La doyenne ou le doyen transmet promptement la décision à la ou au membre, au plus tard trois (3) mois avant le début du congé. La décision du Comité d'administration qui est communiquée à la ou au membre doit, si elle est positive, préciser la durée du congé accordé, la portion du salaire qui continuera à être versée le cas échéant et, s'il y a lieu, les autres dépenses que l'Employeur consent à rembourser.

*29.4.3.7 Une fois que les travaux ou études prévus par la ou le membre à l'occasion de son congé professionnel ont été approuvés, la ou le membre est censé les mener à bien.

29.4.3.2 In their application for a professional leave, the Language Teacher shall:

(a) indicate the starting date and length of the leave;

(b) specify the remuneration requested during the leave, and reasons supporting this aspect of the application;

(c) present a detailed description of the work or studies they intend to undertake during their leave;

(d) add any information that they wish to have considered during examination of their application.

29.4.3.3 The Dean shall solicit a recommendation concerning the application for leave from the director of the Official Languages and Bilingualism Institute and the TPCI. They shall subsequently submit the application to the FTPC, which shall add its own recommendation. The Dean shall add their own recommendation and forward everything to the Administrative Committee. The recommendations shall deal with the principal substance of the application and, where the recommendations are favorable, they shall indicate the appropriate remuneration for the Member during the leave.

29.4.3.4 The Language Teacher shall be informed of the FTPC's and the Dean's recommendations, and, if the recommendations are negative, they may submit a letter of disagreement to the Employer's Liaison Officer in accordance with the provisions of 13.3.1, *mutatis mutandis*.

29.4.3.5 The Administrative Committee shall accept or reject the application, giving proper consideration to the recommendations of the director of the Official Languages and Bilingualism Institute, the TPCI, the FTPC, and the Dean, and taking into account the financing allocated by the Employer to the supplementary costs due to professional leaves.

29.4.3.6 The Dean shall promptly forward the decision to the Member, no later than three (3) months before the leave is to begin. The Administrative Committee's decision forwarded to the Member shall, if positive, specify the length of the leave granted, the portion of the salary which the Member will continue to receive, if applicable, and, if applicable, the other expenses which the Employer agrees to reimburse.

29.4.3.7 Once the work or studies which the Member plans to undertake during a professional leave have been approved, the Member is expected to carry them out.

*29.4.3.8 En cas de changements importants dans son projet de congé professionnel, la ou le membre doit faire une demande officielle à la doyenne ou au doyen au moins trois (3) mois avant la date de début du congé professionnel ou, si cela est impossible, dans les meilleurs délais.

29.4.3.8 In case of significant changes to their plans for the professional leave, the Member shall submit an official application to the Dean at least three (3) months before the beginning of the professional leave or, if that is not feasible, as soon as possible.

*29.4.3.9 Il incombe à la ou au membre du personnel enseignant de langue de présenter une nouvelle demande de congé professionnel lorsque sa demande antérieure a été refusée.

29.4.3.9 It is up to the Member to submit a new application for professional leave if their previous application was rejected.

*29.4.3.10 La ou le membre du personnel enseignant de langue qui choisit de travailler, à l'occasion de son congé professionnel, à un projet susceptible de bénéficier d'une subvention extérieure est encouragé à présenter une demande de subvention à des organismes extérieurs.

29.4.3.10 A Language Teacher who chooses to work during their leave on a project which may be eligible for an external grant is encouraged to apply for a grant from external organizations.

ARTICLE 30 Charge de travail réduite – Reduced workload

Section 30.1 Dispositions générales – General

30.1.1 Un *régime de charge de travail réduite* vise à promouvoir la capacité d'une ou d'un membre à répartir son temps et ses efforts d'une façon adaptée à ses désirs et ses capacités et qui est compatible avec les intérêts de l'Employeur.

***30.1.1** A *reduced workload arrangement* is intended to enhance a Member's ability to allocate their time and efforts in a manner suitable to their desires and ability and compatible with the interests of the Employer.

30.1.2 Seuls les membres ayant la permanence ou bénéficiant d'un engagement continu sont admissibles à un régime de charge de travail réduite.

***30.1.2** Only Members with tenure or continuing appointments are eligible for reduced workload arrangements.

30.1.3 Nonobstant 30.1.2, les membres sont admissibles à un régime de charge de travail réduite à la fin d'un congé de grossesse, étant entendu que pendant une telle période de charge de travail réduite allant jusqu'à deux (2) ans, la ou le membre aussi bien que l'Employeur doivent cotiser au régime de pension de l'Université d'Ottawa en fonction du salaire nominal de la ou du membre. Les années de service décomptées de la ou du membre aux fins du régime de pension se calculent comme si la ou le membre n'avait pas une charge réduite, sous réserve des limites qu'impose l'Agence du revenu du Canada pour un tel calcul de service.

***30.1.3** Notwithstanding 30.1.2, Members are eligible for reduced workload arrangements immediately following the conclusion of pregnancy leave, it being understood that for such a period of reduced workload of up to two (2) years, both the Member and the Employer shall contribute to the University of Ottawa Pension Plan on the basis of the Member's nominal salary. The Member's credited service for pension plan purposes shall be as if the Member were not on reduced workload, subject to Canada Revenue Agency limits for such counting of service.

30.1.4 Un régime de charge de travail réduite dure un nombre quelconque d'années convenu par la ou le membre et l'Employeur, renouvelable, à compter du 1 juillet. Durant cette période, la charge de travail de la ou du membre est fixée à un certain pourcentage, qui ne doit pas être inférieur à cinquante pour cent (50 %) d'une charge de travail complète durant toute la période de charge de travail réduite, et son salaire réel représente ce même pourcentage du salaire qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou s'il assumait une charge de travail complète. Nonobstant ce qui précède, une ou un bibliothécaire ou une conseillère syndiquée ou un

***30.1.4** A reduced workload arrangement shall be for any number of years agreed to by the Member and the Employer, renewable, and commencing on July 1. During the period, the Member's workload shall be fixed at a certain percentage, which shall not be less than fifty percent (50%) of a full workload throughout the period of reduced workload, and their actual salary shall be at the same percentage of the salary they would receive if carrying a full workload. Notwithstanding the above, a Librarian or Counsellor Member may request an arrangement whereby

conseiller syndiqué peut demander un tel régime de charge réduite en vertu duquel la réduction annuelle de la charge de travail est répartie globalement ou en une tranche de temps d'au moins trente (30) jours entre le 1 mai et le 1 septembre d'une année quelconque.

30.1.5 Un régime de charge de travail réduite ne doit survenir que par suite d'une demande formulée par une ou un membre et ne doit pas être imposée par l'Employeur. La ou le membre qui présente la demande n'a droit à la période de charge de travail réduite que lorsque la demande a été approuvée conformément à 30.2.2.1 et qu'un *accord de charge de travail réduite* a été signé et approuvé conformément à 30.2.2.2.

Section 30.2 Demande et approbation – Application and approval

30.2.1 Demande Une ou un membre demande une période de charge de travail réduite en adressant une lettre à sa directrice ou son directeur et sa doyenne ou son doyen. La lettre de demande doit :

(a) préciser la date prévue pour le début ainsi que la durée prévue de la période de charge de travail réduite ;

(b) préciser le pourcentage d'une charge de travail complète que la ou le membre désire assumer durant cette période ;

(c) préciser toute modalité que la ou le membre désire associer à la charge de travail réduite, y compris les modalités relatives à toute activité qui serait réduite plus qu'une autre ou à la répartition du travail durant la période de charge de travail réduite ;

(d) contenir toute documentation que la ou le membre juge pertinente à sa demande, y compris tout argument à l'appui ou toute remarque de la ou du membre ;

(e) être livrée à la doyenne ou au doyen de la ou du membre au plus tard le 1 novembre de l'année civile qui précède le début de la période de charge de travail réduite.

30.2.2 Procédure d'approbation

30.2.2.1 Le CPED et la directrice ou le directeur, ensuite le CPEF et ensuite la doyenne ou le doyen doivent considérer la demande conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention. Chacune ou chacun doit recommander que la période de charge de travail réduite soit accordée comme elle a été proposée, ou accordée sous quelque forme modifiée qui convient à la ou au membre, ou encore refusée. L'Employeur doit décider, au plus tard le 1 février suivant la date de la demande,

the annual workload reduction is allocated in whole or in part as a block of time of not less than thirty (30) days between May 1 and September 1 of any year.

***30.1.5** A reduced workload arrangement shall arise only pursuant to an application by a Member and shall not be imposed by the Employer. The applicant Member shall be entitled to the period of reduced workload only after the application has been approved in accordance with 30.2.2.1 and a *reduced workload agreement* has been signed and approved in accordance with 30.2.2.2.

***30.2.1 Application** A Member applies for a period of reduced workload by writing to their chair and Dean. The application letter shall:

(a) state the proposed date of commencement and the proposed term for the requested period of reduced workload;

(b) state the percentage of a full workload which the Member desires to carry during the period;

(c) state any terms or conditions which the Member wishes to have associated with the reduced workload, including terms or conditions respecting any activities which would be reduced more than others or respecting the distribution of workload obligations within the period of reduced workload;

(d) contain any documentation that the Member deems relevant to the application, including any supporting arguments or comments of the Member;

(e) be delivered to the Member's Dean no later than November 1 of the calendar year preceding the commencement of the period of reduced workload.

30.2.2 Approval procedure

*30.2.2.1 The DTPC and the chair, then the FTPC, and then the Dean, shall consider the application in accordance with the relevant provisions of this agreement. Each shall recommend that the period of reduced workload be granted as proposed, granted in some modified form acceptable to the Member, or denied. The Employer shall decide, no later than February 1 following the date of application, to grant or to deny the Member's application for a period of reduced workload.

d'accorder ou de refuser la demande de la ou du membre au sujet d'une période de charge de travail réduite.

30.2.2.2 Lorsqu'une demande a été approuvée, la doyenne ou le doyen prépare un *accord de charge de travail réduite* qui énonce toutes les modalités propres à l'arrangement de charge de travail réduite qui a été approuvé. Un exemplaire de l'accord est livré à la ou au membre et à l'Association. L'accord entre en vigueur uniquement lorsqu'il est signé par l'agente ou l'agent de liaison de l'Association et la ou le membre.

*30.2.2.2 Where an application has been approved, the Dean shall prepare a *reduced workload agreement* setting out all of the terms and conditions particular to the approved reduced workload arrangement. A copy of the agreement shall be delivered to the Member and to the Association. The agreement shall have effect only when it is signed by the Association's Liaison Officer and the Member.

Section 30.3 Conclusion et renouvellement – Conclusion and renewal

30.3.1 A la fin d'une période de charge de travail réduite, la ou le membre retourne automatiquement à une charge de travail complète à moins qu'une période supplémentaire de charge de travail réduite n'ait été approuvée conformément aux dispositions du présent article.

***30.3.1** Upon the conclusion of a period of reduced workload, the Member shall automatically return to full workload unless a further period of reduced workload has been approved in accordance with the provisions of this article.

30.3.2 À tout moment au cours d'une période de charge de travail réduite, une ou un membre peut demander et la doyenne ou le doyen peut accorder que la ou le membre soit ramené à un statut à temps complet ou que sa charge de travail soit modifiée de quelque autre façon.

***30.3.2** A Member may, at any time during a period of reduced workload, request and the Dean may grant that the Member be restored to full-time status or that their workload be modified in some other way.

Section 30.4 Droits, privilèges et avantages sociaux – Rights, privileges and benefits

30.4.1 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les droits, privilèges et avantages sociaux d'une ou d'un membre durant une période de charge de travail réduite sont les mêmes que si la ou le membre n'avait pas une charge de travail réduite. Sans limitation du caractère général de ce qui précède, au cours d'une période de charge de travail réduite, les vacances de la ou du membre sont régies par les dispositions de la section 28.1, les congés de maladie de la ou du membre sont régis par les dispositions de l'article 27, l'admissibilité de la ou du membre à la promotion est régie par les dispositions de l'article 25 et l'admissibilité de la ou du membre à un congé universitaire est régie par l'article 26.

***30.4.1** Subject to the terms of this agreement, a Member's rights, privileges and benefits during a period of reduced workload shall be the same as if the Member were not on reduced workload. Without limiting the generality of the foregoing, during a period of reduced workload, the Member's vacation leave is governed by the provisions of section 28.1, the Member's sick leave is governed by the provisions of article 27, the Member's eligibility for promotion is governed by the provisions of article 25, and the Member's eligibility for academic leave is governed by article 26.

30.4.2 Sauf dans les cas prévus à 30.1.3, une ou un membre qui bénéficie d'une charge de travail réduite, continue à participer au régime de pension de l'Université d'Ottawa en fonction de l'un des choix ci-dessous.

Premier choix : La ou le membre et l'Employeur cotisent en fonction du salaire régulier de la ou du membre (selon 41.1.1) et la ou le membre reçoit un crédit proportionnel pour les années de service.

Deuxième choix : L'Employeur cotise en fonction du salaire régulier de la ou du membre (selon 41.1.1), tandis que la ou le membre cotise en fonction de son

***30.4.2** Except as provided for in 30.1.3, a Member on reduced workload continues to participate in the University of Ottawa Pension Plan using one of the following options.

Option 1: The Member and the Employer contribute on the basis of the Member's regular salary (as per 41.1.1) and the Member receives prorated credit for years of service.

Option 2: The Employer contributes on the basis of the Member's regular salary (as per 41.1.1), while the Member contributes on the basis of their nominal

salaire nominal tout en versant aussi une somme supplémentaire égale à : la différence entre, d'une part, la contribution de l'Employeur calculée conformément à 40.1.1.5(a) en fonction du salaire nominal de la ou du membre et, d'autre part, ce même montant, calculé avec *salaire nominal* remplacé par *salaire régulier*. La ou le membre reçoit un crédit pour les années complètes de service, sous réserve des limites qu'impose l'Agence du revenu du Canada pour un tel calcul de service.

Tous les autres avantages de la ou du membre restent en vigueur, celle-ci ou celui-ci devant choisir entre (a) et (b) :

(a) le niveau d'avantages est déterminé d'après le salaire régulier de la ou du membre ; la ou le membre et l'Employeur cotisent en fonction du salaire régulier de la ou du membre ;

(b) le niveau d'avantages est déterminé d'après le salaire nominal de la ou du membre ; l'Employeur cotise en fonction du salaire régulier de la ou du membre, tandis que la ou le membre cotise en fonction de son salaire nominal tout en versant aussi, le cas échéant, une somme supplémentaire égale à : la différence entre, d'une part, la contribution de l'Employeur calculée en fonction du salaire nominal de la ou du membre et, d'autre part, ce même montant, calculé avec salaire nominal remplacé par salaire régulier.

30.4.3 Au cours d'une période de charge de travail réduite, le service de la ou du membre est crédité comme suit.

(a) La ou le membre accumule des crédits de congés universitaires à un rythme réduit correspondant à la période de charge de travail réduite. La doyenne ou le doyen calcule les crédits de congés universitaires applicables à la période de charge de travail réduite, en les arrondissant à la tranche de six (6) mois la plus proche, et ces crédits sont précisés dans l'entente de charge de travail réduite.

(b) A toutes autres fins, chaque année de service durant la période de charge de travail réduite est considérée comme une partie d'une *année d'expérience de niveau universitaire* égale à la partie d'une charge de travail complète assumée par la ou le membre durant la période.

30.4.4 Toute disposition du présent article qui n'est pas compatible avec les dispositions de 40.1.1.4 s'applique telle qu'elle est énoncée dans le présent article.

30.4.5 Dans le cas d'une ou d'un membre qui ne participe pas au régime de pension, 30.1.3 et 30.4.1.2 ne s'appliquent que lorsque la ou le membre se joint au régime.

salary and also contributes an additional amount equal to: the difference between the Employer's contribution computed according to 40.1.1.5(a) on the basis of the Member's nominal salary, and that amount with *nominal salary* replaced by *regular salary*. The Member receives credit for full years of service, subject to Canada Revenue Agency limits for such counting of service.

All other employee benefits continue in force with the Member selecting either (a) or (b):

(a) the benefit level is determined by the Member's regular salary and the Employer and the Member contribute on the basis of the Member's regular salary;

(b) the benefit level is determined by the Member's nominal salary and the Employer contributes on the basis of the Member's regular salary while the Member contributes on the basis of their nominal salary and, where applicable, also contributes an additional amount equal to: the difference between the Employer's contribution computed on the basis of the Member's nominal salary, and that amount with nominal salary replaced by regular salary.

***30.4.3** During a period of reduced workload, the Member shall be credited for their service as follows.

(a) The Member shall accumulate academic leave credits at a reduced rate corresponding to the reduced workload. Academic leave credits for a period of reduced workload shall be computed by the Dean, rounded to the nearest half (0.5) year, and shall be specified in the reduced workload agreement.

(b) For all other purposes, each year of service during the reduced workload shall be considered as a portion of a *year of university-level experience* equal to the portion of a full workload carried by the Member during the period.

***30.4.4** Any provisions of this article which are incompatible with the provisions of 40.1.1.4 apply as set out in this article.

***30.4.5** For a Member who has not joined the pension plan, 30.1.3 and 30.4.1.2 do not apply until the Member joins the plan.

ARTICLE 31 Dispositions spéciales : Bibliothécaires – Special provisions: Librarians

Section 31.1 Dispositions générales – General

31.1.1

31.1.1.1 Dans toute partie de la présente convention traitant des bibliothécaires, par *responsable de l'unité administrative pertinente* on entend la ou le chef ou la directrice ou le directeur de la section, du service ou de la bibliothèque le plus immédiatement touché par le sujet en cause.

31.1.1.2 Aux fins de la présente convention, la superviseuse immédiate ou le *superviseur immédiat* d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué est la personne qui, aux termes des procédures en vigueur au sein de la bibliothèque, est chargée de faire son évaluation de rendement.

31.1.1.3 Aux fins de la présente convention, *la représentante* ou *le représentant des bibliothécaires à l'APUO* est l'une ou l'un ou l'autre des bibliothécaires syndiquées ou des bibliothécaires syndiqués membres du Conseil d'administration de l'APUO pour la bibliothèque.

31.1.2 L'Employeur accepte de maintenir trois (3) tableaux d'affichage dans la bibliothèque Morisset et des panneaux d'affichage dans chacune des autres bibliothèques. Ces panneaux serviront, entre autres choses, à afficher des renseignements sur les postes de bibliothécaires vacants dans la bibliothèque ainsi que des avis de l'Association. L'Employeur accepte également d'acheminer par voie électronique, à toutes ou tous les bibliothécaires, les annonces et renseignements reçus.

31.1.3

31.1.3.1 **Conseil des bibliothèques** Le Conseil des bibliothèques est l'organe de consultation officiel entre la ou le bibliothécaire en chef de l'Université et les bibliothécaires. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université préside le Conseil dont sont membres à part entière toutes les bibliothécaires syndiquées et tous les bibliothécaires syndiqués, de même que les bibliothécaires associées et bibliothécaires associés, et la directrice administrative ou le directeur administratif.

Le rôle du Conseil des bibliothèques est de discuter des dossiers dans un esprit de collégialité et de faire des recommandations à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université à propos des principes directeurs, des activités et du développement de la bibliothèque.

31.1.1

*31.1.1.1 Where there is a reference, in a part of this agreement dealing with Librarians, to the *head of the relevant administrative unit*, this shall mean the department, service, or library head or director most immediately concerned with the issue at hand.

*31.1.1.2 For the purposes of this agreement, the *immediate supervisor* of a Librarian Member is the person who, pursuant to procedures in use in the Library, is responsible for filling out the Member's annual review form.

*31.1.1.3 For the purposes of the agreement *APUO library representative* shall mean either of the Librarian Members serving as APUO Board of Directors members for the Library.

***31.1.2** The Employer agrees to maintain three (3) bulletin boards in the Morisset Library, and notice boards in each of the other libraries. These notice boards shall be used, *inter alia*, for the posting of information about vacant Librarian positions in the Library and for Association notices. The Employer also agrees to forward information and announcements received electronically to all Librarians.

31.1.3

*31.1.3.1 **Library Council** Library Council shall be the official means of consultation between the University Librarian and the Librarians. The Council is chaired by the University Librarian. All Librarian Members shall be full members, as well as the Associate Librarians, and the chief administrative officer.

The role of the Library Council is to discuss issues in a collegial setting and make recommendations to the University Librarian concerning the policies, operations, and development of the Library.

Il est entendu que :

(a) au moins cinquante pour cent (50 %) plus un (1) des membres à part entière, comme défini plus haut, doivent être présentes et présents pour qu'il y ait quorum ;

(b) tous les services doivent être maintenus pendant les réunions du Conseil des bibliothèques ;

(c) toutes et tous les membres à part entière doivent assister aux réunions du Conseil des bibliothèques, selon (b) précité, à moins d'avoir une raison valable.

31.1.3.2 Une bibliothécaire syndiquée bénéficiant d'un engagement continu élue ou un bibliothécaire syndiqué bénéficiant d'un engagement continu élu par le conseil est membre du comité de sélection de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ou d'une bibliothécaire associée ou d'un bibliothécaire associé.

*31.1.3.3 Quand le Conseil des bibliothèques ou le comité de sélection tel que le décrit 31.1.3.2 fait une recommandation à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université, cette dernière ou ce dernier avise le Conseil ou le comité -- avant de mettre en œuvre quelque décision que ce soit à propos de cette recommandation -- du sort qui lui sera fait et des motifs de cette décision.

It is understood that:

(a) quorum shall consist of fifty percent (50%) plus one (1) of the full members as defined above;

(b) all services are to be maintained during meetings of Library Council;

(c) all full members shall attend meetings of Library Council, pursuant to (b) above, unless there are valid reasons for being absent.

*31.1.3.2 A Librarian Member with a continuing appointment elected by Library Council shall be a member of a selection committee for the University Librarian or an Associate University Librarian.

31.1.3.3 When the University Librarian receives a recommendation from Library Council or the selection committee referred to in 31.1.3.2, they shall advise the Council or committee -- before putting into effect any decision whatsoever regarding its recommendation -- of the fate of the recommendation and of the reasons for that decision.

Section 31.2 Congé universitaire – Academic leave

31.2.1 Dispositions générales

31.2.1.1 L'Employeur maintient une politique de congé universitaire à l'intention des bibliothécaires syndiquées et syndiqués. Ce congé est considéré comme un investissement propre à favoriser l'essor de l'Université en permettant à une ou un membre de se livrer à une ou plusieurs des activités suivantes :

(a) se consacrer à des travaux savants, des activités de perfectionnement professionnel ou des services à la communauté universitaire, aux termes de 20.5.2 et 20.5.3 ;

(b) acquérir une expérience pratique dans un domaine se rattachant à ses responsabilités ou à sa spécialisation ;

(c) poursuivre à temps complet des études avancées en bibliothéconomie ou des études universitaires conduisant à un baccalauréat spécialisé, une maîtrise ou un doctorat dans une autre discipline ;

31.2.1 General provisions

*31.2.1.1 The Employer shall continue an academic leave policy for Librarian Members. This leave is an investment in the development of the University by allowing a Member to undertake one or more of the following activities:

(a) devote themselves to scholarly work, professional development activities or service to the university community as defined in 20.5.2 and 20.5.3;

(b) acquire practical experience in an area related to their responsibilities or their specialization;

(c) pursue advanced, full-time studies in library science or university-level studies leading to an honours bachelor's degree, a master's degree or a Ph.D. in another discipline;

(d) se recycler ou se perfectionner en vue d'assurer des fonctions nouvelles ;

(e) accepter un poste de bibliothécaire invitée ou invité dans une autre institution.

31.2.1.2 Un congé universitaire est soit un *congé universitaire complet*, pour une période de douze (12) mois consécutifs, soit un *demi-congé universitaire*, pour une période de six (6) mois consécutifs. Un congé universitaire commence normalement le 1 juillet ou le 1 janvier.

31.2.1.3 Le budget annuel disponible pour financer les coûts supplémentaires occasionnés par des congés universitaires des bibliothécaires équivaudra à deux cent pour cent (200 %) du maximum du poste de bibliothécaire III, et les fonds non dépensés pourront être reportés pendant deux (2) années au plus.

31.2.1.4 La ou le membre s'engage, si elle ou s'il obtient le congé universitaire, à demeurer au service de l'Employeur pendant une période de temps égale à la durée du congé universitaire.

31.2.2 Conditions d'admissibilité

31.2.2.1 Les conditions suivantes doivent être remplies pour qu'une bibliothécaire syndiquée ou syndiqué soit admissible à un congé universitaire :

(a) La ou le membre doit bénéficier d'un engagement continu.

(b) La ou le membre doit avoir soumis une description détaillée des travaux ou études qu'elle ou qu'il projette d'effectuer pendant son congé universitaire. Le projet doit, suite à son évaluation par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat, le CPB et la ou le bibliothécaire en chef de l'Université :

(i) être considéré comme pertinent à la lumière d'un ou plusieurs des objectifs énumérés dans 31.2.1.1 ;

(ii) être considéré réalisable, comme indiqué par la performance satisfaisante de la ou du membre au cours des trois (3) dernières années dans toutes les composantes de la charge de travail qui correspond au projet ou, dans le cas d'un projet de fin d'études universitaires, par la ou le membre ayant été admis dans une université.

31.2.2.2 L'approbation d'une demande de congé universitaire est soumise à la disponibilité des fonds.

(d) undergo development or retraining in anticipation of taking on new duties;

(e) accept a position as Visiting Librarian at another institution.

*31.2.1.2 An academic leave is a *full academic leave*, for a period of twelve (12) consecutive months, or an *academic half-leave*, for a period of six (6) consecutive months, normally commencing on July 1 or January 1.

*31.2.1.3 The annual budget available for financing the additional costs arising from academic leaves for Librarians shall be two-hundred-percent (200%) of the maximum of the rank of Librarian III with unspent amounts to be carried over for a maximum of two (2) years.

*31.2.1.4 A Member who obtains an academic leave undertakes to remain in the service of the Employer following the leave for a period of time equal to the length of the academic leave.

31.2.2 Eligibility conditions

*31.2.2.1 The following conditions must be met for a Librarian Member to be eligible for academic leave:

(a) The Member must hold a continuing appointment.

(b) The Member must have submitted a detailed plan of the work or studies they intend to pursue during the academic leave. The project must, upon evaluation by the immediate supervisor, the LPC and the University Librarian:

(i) be considered relevant in light of one or more of the objectives listed in 31.2.1.1;

(ii) be considered feasible, as indicated by the Member's satisfactory performance over the last three (3) years in every component of workload which corresponds to the project or, in the case of a project for completing university studies, by the Member's having been admitted to a university.

*31.2.2.2 Approval of an academic leave request is subject to the availability of funds.

31.2.3 Procédure

31.2.3.1 Pour obtenir un congé professionnel, la ou le membre doit soumettre une demande officielle à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université avant le 1 octobre de l'année précédant l'année universitaire pendant laquelle elle ou il profiterait de son congé.

31.2.3.2 La demande doit inclure le curriculum vitae de la ou du membre ainsi qu'un rapport sur son plus récent congé universitaire, et les résultats de ce congé, ainsi que toute information que la ou le membre désire faire considérer dans l'étude de la demande. Dans la demande, la ou le membre doit :

(a) indiquer la date du début du congé et la durée de celui-ci et préciser ;

(i) le nombre d'années de service crédité à son compte aux fins de congés universitaires, au début du congé ;

(ii) le niveau de rémunération recherché lors du congé ;

(iii) le nombre d'années de crédit à utiliser en vue de la rémunération désirée ;

(iv) le nombre d'années de service crédité qui restera à la fin du congé universitaire.

(b) présenter une description détaillée des travaux qu'elle ou qu'il entend effectuer pendant son congé, et spécifier le ou les endroits où elle ou il compte y donner suite.

31.2.3.3 La ou le bibliothécaire en chef de l'Université soumet la demande pour le congé universitaire, de même que toute la documentation qui l'accompagnait, au CPB, sollicitant leur recommandation selon les critères prévus à 31.2.1.1 et 31.2.2.1.

31.2.3.4 Si la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat, le CPB et la ou le bibliothécaire en chef de l'Université recommandent un congé universitaire, et que le financement est disponible, la demande sera considérée comme réussie. Si au moins une recommandation est négative, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université transmet toutes les recommandations au Comité d'administration. Ce faisant, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université y annexe tous les documents pertinents, y compris :

31.2.3 Procedure

*31.2.3.1 To be granted an academic leave, the Member must submit an official application to the University Librarian before October 1 of the year preceding the academic year during which they propose to be on leave.

*31.2.3.2 The application must be accompanied by the Member's up-to-date curriculum vitae and a report on the Member's most recent academic leave and its consequences, as well as any other information which the Member wishes to have considered during the examination of the application. In the application, the Member shall:

(a) indicate the starting date and duration of the leave and state:

(i) the number of years of credited service held, for academic leave purposes, at the beginning of the leave;

(ii) the level of remuneration desired during the leave;

(iii) the number of years of credit to be used in order to receive the desired compensation;

(iv) the number of years of credited service that will remain after the completion of this academic leave.

(b) give a detailed description of the work they plan to carry out during the leave and specify the place(s) where they intend to do it.

*31.2.3.3 The University Librarian shall submit the application for the academic leave, along with all of the information and documents accompanying it to the LPC and shall solicit its recommendations on the basis of the criteria in 31.2.1.1 and 31.2.2.1.

*31.2.3.4 If the immediate supervisor, the LPC and the University Librarian recommend an academic leave, and funding is available, the application will be considered successful. If any recommendation is negative, the University Librarian shall forward all recommendations to the Administration Committee. The University Librarian shall attach all relevant documents, including:

(a) le texte et les motifs de la recommandation de la superviseuse immédiate ou du superviseur immédiat, le CPB et la recommandation de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université ;

(b) les renseignements fournis par la ou le membre, comme indiqué dans 31.2.3.2.

31.2.3.5 La décision du Comité d'administration est transmise à la ou au membre avant le 15 janvier précédant le début du congé.

31.2.3.6 Il incombe à la ou au membre de présenter une nouvelle demande de congé universitaire lorsque sa demande antérieure a été refusée.

31.2.3.7 S'il doit apporter des modifications majeures à son projet de recherche avant les trois (3) mois qui précèdent le début du congé universitaire, la ou le membre en fait part immédiatement à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa déléguée ou son délégué peut, mais n'est pas tenu de le faire, exiger un réexamen du projet pour déterminer si le projet ainsi modifié respecte toujours les critères énoncés à 26.1.1 et 26.2.1. Si un réexamen est requis, il sera soumis au CPB pour une réévaluation. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université doit en tout cas en informer la ou le membre, le cas échéant, dans les quinze (15) jours ouvrables après avoir été informée des modifications. Suite à la mise à jour de la recommandation du CPB, si la ou le bibliothécaire en chef de l'Université estime que le projet modifié ne satisfait pas aux critères, elle ou il :

(a) avise promptement la ou le membre, par écrit, des motifs de sa décision ; et

(b) informe la ou le membre de toutes conséquences ou exigences découlant de cette décision, étant entendu que les conséquences ou exigences précitées auront pour but – dans toute la mesure du possible – d'éviter le report ou l'annulation du congé.

31.2.3.8 La ou le membre qui a bénéficié d'un congé universitaire doit présenter à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université, dans les trente (30) jours qui suivent la date officielle de son retour à l'université, un rapport écrit de ses activités pendant son congé. Ce rapport peut être considéré à la prochaine revue annuelle en fonction de 31.2.1.1.

31.2.4 Les dispositions des sections 26.3, 26.5, et 26.6 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux bibliothécaires syndiqués.

(a) the text of and the reasons from the immediate supervisor, the LPC and the University Librarian recommendations;

(b) information supplied by the Member, as set out in 31.2.3.2.

*31.2.3.5 The Administration Committee's decision shall be forwarded to the Member before January 15 preceding the commencement of the leave.

*31.2.3.6 It is up to the Member to submit a new application for an academic leave if a previous application was refused.

*31.2.3.7 If the Member, prior to three (3) months before the commencement of the academic leave, becomes aware of any fundamental change(s) to their project, they shall promptly notify the University Librarian thereof. The University Librarian or their delegate may, but need not, require a reassessment of the project, but only for the purpose of determining whether the project, as modified, still meets the criteria set out in 31.2.1.1 and 31.2.2.1. If a reassessment is required, it will be submitted to the LPC for re-evaluation. The University Librarian shall in any event advise the Member of their reassessment, if any, within fifteen (15) working days of them being notified of the changes. Following the updated recommendation of the LPC, if the University Librarian concludes that the modified project does not meet the criteria, they shall

(a) promptly provide the Member with a written statement of the reasons of their reassessment; and

(b) inform the Member of any consequences or requirements which flow from their reassessment, it being understood that, although the leave may be withdrawn, such consequences or requirements shall be reasonably directed at the avoidance of postponement or cancellation of the academic leave.

*31.2.3.8 A Member who has been on academic leave shall submit to the University Librarian within thirty (30) days following the official date of their return to the University, a written report of their activities during the leave. This report may be considered at the next annual review in the light of 31.2.1.1.

***31.2.4** The provisions of sections 26.3, 26.5, and 26.6 shall apply, *mutatis mutandis*, to Librarian Members.

31.2.5 Journées professionnelles et de la recherche

Chaque année, chaque bibliothécaire peut demander, et la ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut accorder, un congé raisonnable payé pour :

- la présence à des conférences d'associations professionnelles, à des conférences dans la spécialité de la ou du membre, ou à des ateliers touchant des fonctions dans la charge de travail assignée actuelle ou prévue ;
- la préparation d'articles ou de communications lors de conférences professionnelles ;
- le service auprès de comités d'associations professionnelles ;
- l'accomplissement de mandats comme membre de direction élue ou élu d'associations professionnelles ;
- les activités de recherche menant à des publications dont la forme rend possible l'évaluation par les pairs et celles qui visent à être communiquées sous une forme permettant une évaluation par les pairs.

***31.2.5 Professional and Research Days**

In each year, individual Librarians may request, and the University Librarian may grant, a reasonable amount of leave with pay for purposes such as:

- attendance at professional association conferences, conferences in the Member's area of specialization, or workshops related to functions in the Member's current or anticipated assigned duties;
- preparation of papers or professional conference presentations;
- service for committees of professional associations;
- serving in elected executive positions of professional associations;
- research activities leading to publications whose form makes peer evaluation possible and those which aim at being communicated in a form permitting peer evaluation.

Section 31.3 Congé sans solde – Leave without pay

***31.3.1 Disposition générale** Une ou un bibliothécaire peut se voir accorder un *congé sans solde*, c'est-à-dire une absence autorisée pendant laquelle elle ou il ne reçoit pas de rémunération de l'Employeur.

31.3.2 Demande et approbation

*31.3.2.1 Une ou un bibliothécaire fait une demande de congé sans solde en écrivant à sa ou son responsable d'unité et à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université. La demande doit contenir :

(a) la date et la durée du congé ;

(b) les raisons motivant le congé.

Sauf pour raison valable, un congé sans solde est pour une période ne dépassant pas six (6) mois. Sauf en cas d'urgence, la demande doit parvenir à la ou au responsable de l'unité au moins trente (30) jours ouvrables avant la date prévue pour le congé.

31.3.1 General provision A Librarian may be granted a *leave without pay*, i.e. an authorized absence during which they receive no compensation from the Employer.

31.3.2 Request and approval

31.3.2.1 A Librarian may request a leave without pay by writing to the head of their unit and to the University Librarian. The request must include:

(a) the date and duration of the leave;

(b) the reasons for the leave.

Except for valid reasons, leave without pay shall not extend beyond six (6) months. Except in case of emergency, the request must be submitted to the head of the unit at least thirty (30) working days before the anticipated date of the leave.

*31.3.2.2 La ou le responsable de l'unité fait une recommandation à la ou au bibliothécaire en chef de l'Université. De plus, s'il s'agit d'un congé de plus d'un (1) mois, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université demande au CPB de faire une recommandation.

*31.3.2.3 Dans le cas d'un congé qui ne dépasse pas six (6) mois, la décision est prise par la ou le bibliothécaire en chef de l'Université. Dans le cas d'un congé de plus de six (6) mois, la décision est prise par le Comité d'administration sur recommandation de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université et du CPB.

31.3.2.4 Au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date prévue du congé, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université fait parvenir la décision et les raisons écrites à la ou au membre et à la superviseuse immédiate ou au superviseur immédiat de la ou du membre.

*31.3.2.5 Un congé sans solde peut être refusé si les exigences du service l'imposent ou si, pour y donner suite, l'Employeur devrait payer des heures supplémentaires ou subir d'autres coûts additionnels.

*31.3.2.6 Quelle que soit la durée du congé, la ou le membre doit compléter un *formulaire de congé*, prescrit par l'Employeur.

31.3.3 Droits de la ou du membre en congé sans solde

*31.3.3.1 Une ou un bibliothécaire en congé sans solde peut continuer à participer aux avantages sociaux, conformément à 29.3.4.

31.3.3.2 A son retour au travail après un congé sans solde autorisé, la bibliothécaire syndiquée ou le bibliothécaire syndiqué a le droit de reprendre le poste qu'elle ou qu'il occupait immédiatement avant le début du congé. Quand la ou le membre revient, elle ou il bénéficie du même rang et des mêmes privilèges, droits, et avantages, y compris tout ajustement à l'échelle, auxquels elle ou il aurait eu droit si elle ou s'il n'avait pas été en congé sans solde. Nonobstant ce qui précède, le temps passé en congé sans solde ne compte pas comme années au service de l'Employeur aux fins de l'obtention d'une promotion, d'un congé professionnel ou d'un engagement continu. Pour ce qui est du progrès dans le rang au cours du congé sans solde, les dispositions de 29.3.5 s'appliquent *mutatis mutandis*.

Section 31.4 Transformation de poste – Transformation of a position

31.4.1 Dispositions générales

*31.4.1.1 Tout poste de bibliothécaire, au sein de la bibliothèque de l'Université d'Ottawa, peut être transformé, qu'il soit vacant ou non.

31.3.2.2 The head of the unit shall make a recommendation to the University Librarian. Further, for a leave of more than one (1) month, the University Librarian shall ask the LPC to make a recommendation.

31.3.2.3 For leaves not extending beyond six (6) months, the decision is made by the University Librarian. For leaves extending beyond six (6) months, the decision is made by the Administrative Committee upon recommendation by the University Librarian and the LPC.

*31.3.2.4 The University Librarian shall, no later than ten (10) working days prior to the requested starting date, forward the decision and written reasons therefor to the Member and the Member's immediate supervisor.

31.3.2.5 A leave without pay may be refused if service requirements so dictate or if the Employer would have to pay overtime or incur other supplementary expenses if the leave were granted.

31.3.2.6 Regardless of the duration of the leave, the Member must complete the *leave form* prescribed by the Employer.

31.3.3 Rights of a Member on leave without pay

31.3.3.1 A Librarian who is on leave without pay may continue to participate in employee benefits, in accordance with 29.3.4.

*31.3.3.2 Upon return to work following an authorized leave without pay, a Librarian Member shall be entitled to return to the position held immediately prior to the commencement of the leave. When the Member returns, they shall enjoy the same rank, privileges, rights and benefits, including any scale adjustments, to which they would have been entitled if they had not been on authorized leave without pay. Notwithstanding the foregoing, time spent on authorized leave without pay shall not count as years of employment with the Employer for the purposes of promotion, professional leave or continuing appointment. With regards to progress through the ranks during leave without pay, the provisions of 29.3.5 shall apply *mutatis mutandis*.

31.4.1 General provisions

31.4.1.1 Librarian positions within the University of Ottawa Library may be transformed, whether or not they are vacant.

*31.4.1.2 Un poste est réputé *transformé* lorsque la description des tâches qui y correspond est révisée d'une manière importante, mais que l'exécution de ces tâches exige essentiellement du titulaire du poste transformé les mêmes qualifications que l'ancienne description des tâches et que, lorsque le poste est occupé, son titulaire est réputé pouvoir assumer les nouvelles tâches sans difficulté sous réserve de la période d'entraînement usuelle à un nouveau poste.

31.4.1.2 A position shall be deemed to be *transformed* when its job description undergoes a major revision, but the carrying out of these duties requires from the incumbent essentially the same qualifications as the old job description and, when the position is occupied, the incumbent is deemed capable of performing the new duties without difficulty, subject to the usual training period for a new position.

*31.4.1.3 Lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université envisage de transformer un poste, elle ou il demande l'avis du Conseil des bibliothèques ; et elle ou il donne à l'avis reçu du Conseil la considération appropriée. Cet avis est communiqué au Comité d'administration ou à sa déléguée ou son délégué lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université transmet sa propre recommandation, si elle ou s'il entend donner suite à son projet. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université informe aussi le Conseil des bibliothèques de la suite qu'elle ou qu'il a donné à son avis.

31.4.1.3 When the University Librarian considers transforming a position, they shall solicit the opinion of the Library Council and shall give proper consideration to said opinion. This opinion shall be forwarded to the Administrative Committee or to its delegate when the University Librarian forwards their own recommendation, if they intend to carry out their plan. The University Librarian shall also inform the Library Council of any action they may have taken consequent to its opinion.

***31.4.2** **Procédure** La transformation d'un poste implique qu'une nouvelle description des tâches est préparée et approuvée, conformément aux dispositions prévues à 22.3.2.4.

31.4.2 **Procedure** The transformation of a position implies that a new job description is to be prepared and approved in accordance with the provisions of 22.3.2.4.

***31.4.3** **Conséquences salariales** Si le poste est occupé au moment de sa transformation, le salaire de la ou du bibliothécaire qui en est titulaire n'est pas modifié sauf s'il y a une prime conformément à 18.2.2.5.

31.4.3 **Effect on salary** If the position is occupied at the time of transformation, the salary of the incumbent Librarian shall not be changed except where there is a stipend pursuant to 18.2.2.5.

Section 31.5 *Abolition de postes occupés – Abolition of an occupied position

Les dispositions concernant les programmes excédentaires et les mises à pied, décrites aux sections 19.2 et 19.3 respectivement, s'appliquent aux bibliothécaires, avec les adaptations nécessaires.

The provisions on redundancy and lay-off as set out in sections 19.2 and 19.3 respectively will be applied to Librarians, *mutatis mutandis.*

Section 31.6 Réorganisation administrative – Administrative reorganization

***31.6.1** **Consultation** Lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université envisage une réorganisation qui touche directement les bibliothécaires ou les postes de bibliothécaire, telle que l'intégration d'unités administratives, ou l'abolition ou la création d'une unité, elle ou il consulte le Conseil des bibliothèques et elle ou il donne à l'avis du Conseil la considération appropriée. Cet avis est communiqué au Comité d'administration ou sa déléguée ou son délégué lorsque la ou le bibliothécaire en chef de l'Université lui transmet sa recommandation, si elle ou s'il entend donner suite à son projet. La ou le bibliothécaire en chef de l'Université informe aussi le Conseil des bibliothèques de la suite qu'elle ou qu'il a donné à son avis.

31.6.1 **Consultation** When the University Librarian is considering a reorganization that directly affects Librarians or Librarian positions, such as the integration of administrative units or the abolition or creation of a unit, they shall consult the Library Council and give proper consideration to the Council's opinion. This opinion shall be forwarded to the Administrative Committee or its delegate when the University Librarian forwards their own recommendation, if they intend to implement their plan. The University Librarian shall also inform the Library Council of any action they may have taken consequent to its opinion.

31.6.2 **Conséquences**

*31.6.2.1 Une réorganisation administrative peut donner lieu :

(a) à la transformation d'un ou plusieurs poste(s), auquel cas les dispositions prévues à la section 31.4 s'appliquent ;

(b) à l'abolition d'un ou plusieurs poste(s), auquel cas les dispositions prévues à la section 31.5 s'appliquent aux postes en cause occupés ;

(c) au transfert d'un ou plusieurs poste(s) dans d'autres unités, pour y correspondre à des fonctions équivalentes, auquel cas les dispositions de la section 31.6.2.2 s'appliquent.

*31.6.2.2 Lorsqu'un poste est transféré à une autre unité, pour y correspondre à une fonction équivalente :

(a) la description des tâches y correspondant est révisée conformément à 22.3.2.4 ;

(b) si le poste est occupé par une ou un bibliothécaire syndiquée ou syndiqué, sa ou son titulaire est transféré avec lui, étant entendu que ses conditions personnelles de travail (salaire, rang, années d'expérience reconnue, etc.) demeurent inchangées et continueront d'évoluer comme s'il n'y avait pas eu de transfert.

31.6.2 **Consequences**

31.6.2.1 An administrative reorganization may result in:

(a) the transformation of one or more positions, in which case the provisions in section 31.4 shall apply;

(b) the abolition of one or more positions, in which case the provisions in section 31.5 shall apply to the occupied positions in question;

(c) the transfer of one or more positions to other units, where they will correspond to equivalent functions, in which case the provisions in section 31.6.2.2 shall apply.

31.6.2.2 When a position is transferred to another unit, where it corresponds to equivalent functions:

(a) the job description of the position shall be revised in accordance with 22.3.2.4;

(b) if the position is occupied by a Librarian Member, its incumbent shall be transferred with it, it being understood that their personal terms of employment (salary, rank, recognized years of experience, etc.) shall be maintained and shall continue to evolve as if no transfer had occurred.

Section 31.7 Frais de scolarité, formation et perfectionnement – Tuition fees, training and development

31.7.1 En plus des avantages offerts aux termes de la section 40.6, l'Employeur peut, à certaines conditions, assurer une aide financière aux bibliothécaires syndiquées ou syndiqués en vue de favoriser leur formation, perfectionnement et recyclage éventuels. L'aide peut comprendre :

(a) le remboursement des frais d'inscription et de scolarité des cours suivis à des établissements autres que l'Université d'Ottawa ;

(b) le paiement des dépenses engagées par la participation à des séminaires, des conférences ou des séances d'études spéciales.

Les bibliothécaires syndiquées ou syndiqués bénéficiant d'une nomination continue à l'Université d'Ottawa sont admissibles à ces avantages.

31.7.2 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsqu'une ou un bibliothécaire syndiquée ou syndiqué s'inscrit à des cours à l'Université d'Ottawa.

***31.7.1** In addition to benefits provided pursuant to section 40.6, the Employer may, under certain conditions, grant financial assistance to Librarian Members in order to promote their training, development and possible retraining. This assistance may consist of:

(a) reimbursement of registration and tuition fees for courses taken at institutions other than the University of Ottawa;

(b) payment of expenses incurred while taking part in seminars, conferences, or special study sessions.

Librarian Members holding a continuing appointment at the University of Ottawa are eligible for this benefit.

***31.7.2** The following applies when a Librarian Member registers for courses at the University of Ottawa.

(a) Sur la recommandation de sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat et sous réserve de l'approbation de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université, une bibliothécaire syndiquée ou un bibliothécaire syndiqué peut organiser son horaire de travail en fonction d'un cours qu'elle ou qu'il suit pendant les heures de travail habituelles, si besoin est.

(b) La ou le membre doit assister régulièrement au cours.

31.7.3 Les dispositions suivantes s'appliquent aux cours suivis à d'autres établissements avec l'aide financière de l'Employeur.

(a) La ou le membre doit obtenir l'approbation préalable de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université.

(b) Les cours doivent être suivis en dehors des heures de travail et ne doivent pas nuire au rendement de la ou du membre selon la ou le bibliothécaire en chef de l'Université.

(c) Les cours doivent être directement liés au travail et aux attributions de la ou du membre, doivent contribuer à son avancement professionnel et doivent correspondre aux besoins de la bibliothèque.

(d) Les frais de scolarité doivent être payés par la ou le membre au moment de l'inscription.

(e) Si les ressources budgétaires le permettent, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université doit consentir à attribuer les fonds nécessaires à même le budget d'exploitation de la bibliothèque au remboursement éventuel des frais.

31.7.4 Les dispositions suivantes s'appliquent aux colloques, aux conférences ou aux séances d'études.

(a) La ou le membre doit obtenir l'approbation préalable de la ou du bibliothécaire en chef de l'Université.

(b) Les activités doivent être directement liées au travail et attributions de la ou du membre, doivent contribuer à son avancement professionnel et doivent correspondre aux besoins de la bibliothèque.

(c) La ou le bibliothécaire en chef de l'Université doit consentir à attribuer les fonds nécessaires à même le budget d'exploitation de la bibliothèque au paiement des dépenses engagées, pourvu que les fonds soient disponibles.

(a) Upon the recommendation of their immediate supervisor and approval by the University Librarian, a Librarian Member may arrange their schedule to accommodate a course during normal working hours, if necessary.

(b) The courses shall be attended regularly.

***31.7.3** The following applies to courses taken at other institutions with financial assistance from the Employer.

(a) The Member must obtain approval from the University Librarian in advance.

(b) Courses must be attended outside working hours and must not hinder the performance of the Member according to the University Librarian.

(c) Courses shall be directly related to the work and responsibilities of the Member, shall contribute to their professional advancement, and shall correspond to the needs of the Library.

(d) Tuition fees must be paid by the Member at the time of registration.

(e) The University Librarian must agree to allocate the necessary funds from the operating budget of the Library for a possible reimbursement, if budget resources so permit.

***31.7.4** The following applies to seminars, conferences, or study sessions.

(a) The Member must obtain approval from the University Librarian in advance.

(b) The activities shall be directly related to the work and responsibilities of the Member, shall contribute to their professional advancement, and shall correspond to the needs of the Library.

(c) The University Librarian must agree to allocate the necessary funds from the operating budget of the Library for the payment of expenses incurred, provided funds are available.

31.7.5 Si la ou le bibliothécaire syndiquée ou syndiqué démissionne ou est congédié pour des raisons de discipline ou de rendement insatisfaisant avant la fin de ses cours, elle ou il n'aura pas droit au remboursement des frais ; toutefois, si elle ou s'il est mis à pied, les frais sont remboursables conformément aux dispositions de la présente section.

31.7.6 Si la ou le bibliothécaire en chef de l'Université estime que les cours nuisent au rendement de la ou du membre, celle-ci ou celui-ci doit en être informé, oralement et ensuite par écrit, et doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. Si le rendement de la ou du membre ne s'améliore pas dans les deux (2) semaines qui suivent, la ou le bibliothécaire en chef de l'Université peut, si ceci convient, envoyer une réprimande écrite à la ou au membre, conformément aux dispositions de la section 39.4, et annuler tout remboursement des frais de scolarité approuvé au préalable.

***31.7.5** Should the Librarian Member resign or be dismissed for disciplinary reasons or for unsatisfactory performance before the end of their courses, they shall no longer have the right to claim reimbursement of fees; however, should they be laid off, the fees remain refundable in accordance with the provisions of this section.

***31.7.6** If, according to the University Librarian, the taking of courses has a negative impact on the normal performance of the Member, the Member must be advised of the University Librarian's concerns, first orally and then in writing, and the Member must take the necessary steps to correct the situation. If in two (2) weeks the Member's performance has not become satisfactory, the University Librarian may, if appropriate, issue a written reprimand to the Member, in accordance with the provisions of section 39.4, and cancel any previously approved reimbursement of tuition fees.

ARTICLE 32 Direction et évaluation des thèses et supervision des chercheuses et des chercheurs de niveau postdoctoral – Direction and Examination of Theses, and Supervision of Postdoctoral Fellows

Section 32.1 Dispositions générales – *General

32.1.1 Il est reconnu que dès leur nomination, les membres du personnel enseignant régulier qui détiennent le rang d'adjoint, d'agrégé ou de titulaire et les membres du personnel enseignant régulier de langue IV détiennent des droits de supervision (direction et évaluation de thèses, supervision des chercheuses-boursières et des chercheurs-boursiers de niveau postdoctoral). Toutes et tous les membres se voient attribuer des droits exclusifs de supervision pour tout diplôme d'études supérieures offert par l'unité scolaire principale auquel la ou le membre est affilié ainsi que par toute autre unité scolaire où le CPED a approuvé les droits de supervision. Rien n'empêche un département ou une unité scolaire de recommander le mentorat au sujet de la direction ou de la codirection de thèse aux études supérieures. Les membres qui bénéficient d'un engagement spécial à durée limitée et les bibliothécaires peuvent demander la reconnaissance de leurs droits de supervision. Le cas échéant, la procédure décrite à la clause 32.2.3 est appliquée, et seul le dossier d'activités savantes est pris en considération.

32.1.2 Le fait de détenir ou non des droits de supervision ne doit pas -- en soi -- être interprété d'une manière préjudiciable à la ou au membre.

32.1.3 Il relève uniquement du Sénat d'établir et de modifier de temps à autre les critères régissant les droits de supervision.

32.1.1 Regular Members holding the rank of Assistant, Associate, Full Professor, or Language Teacher IV are recognized to have *supervisory rights* (direction and examination of theses, supervision of postdoctoral fellows) upon appointment. All Members are granted sole *supervisory rights* for any graduate degree offered by the Member's primary unit and any other unit where the DTPC provides an approval. Nothing prevents a department or unit from encouraging mentorship with respect to graduate supervision or co-supervision. Members with limited-term special appointments or Librarians can apply to have their supervisory rights recognized. In such situations, the procedure listed in 32.2.3 shall be followed with only their record of scholarly activities being examined.

32.1.2 Having *supervisory rights* or not shall not, in and of itself, be used to the Member's detriment.

32.1.3 It is the responsibility solely of the Senate to establish and to modify from time to time the criteria for *supervisory rights*.

Section 32.2 Évaluation périodique - *Periodic reviews

32.2.1 Lorsqu'il est évident que les aptitudes en matière de supervision ne conviennent peut-être plus ou lorsqu'il est évident que la ou le membre n'a peut-être pas maintenu un dossier d'activités savantes convenables pour la direction de thèses de maîtrise ou de doctorat, la doyenne ou le doyen de sa Faculté, si elle ou s'il a des préoccupations, écrit à la ou au membre pour lui faire part de ces préoccupations, l'informe de l'obligation de la ou du membre de préciser si elle ou s'il désire conserver ses droits de supervision et l'informe d'un délai raisonnable pour donner une réponse.

32.2.2 Le silence de la part d'une ou d'un membre sera interprété comme une renonciation volontaire de ses droits de supervision. Si la ou le membre demande de conserver ses droits de supervision, sa demande doit être traitée comme suit *:*

32.2.3 Les aptitudes de la ou du membre en matière de supervision ou son dossier d'activités savantes sont examinés par le CPED, la directrice ou le directeur, et le CPEF de sa Faculté. Leurs recommandations sont acheminées à la doyenne ou au doyen de sa Faculté, qui décide de révoquer ou non les droits de supervision de la ou du membre. Les questions à poser sont les suivantes : « La candidate présente-t-elle ou le candidat ou présente-t-il les aptitudes adéquates à la supervision ? A-t-elle ou a-t-il maintenu un dossier d'activités savantes, les résultats desquelles ont été diffusés récemment et qui sont convenables pour la direction de thèses de maîtrise ou de doctorat dans les secteurs pertinents de sa discipline? » Chaque réponse doit s'appuyer sur des raisons et des preuves qui sont convenables. La directrice ou le directeur doit indiquer son accord avec le CPED ou fournir une réponse distincte avec raisons à l'appui. La doyenne ou le doyen ne peut rejeter la demande en cas de recommandations favorables de la part du CPED, de la directrice ou du directeur et du CPEF.

32.2.1 When there is evidence that supervisory skills may no longer be adequate or when there is evidence that the Member may not have maintained a record of scholarly activities appropriate for the direction of graduate theses, the Dean of their Faculty shall, if they have concerns, write to the Member to advise them of these concerns, inform the Member that they must decide whether they wish to retain their *supervisory rights* and inform the Member of a reasonable deadline for a response.

32.2.2 A Member who does not respond shall be deemed to have relinquished their *supervisory rights* voluntarily. If the Member requests to retain their *supervisory rights*, the request shall be processed as follows:

32.2.3 The Member's *supervisory skills* or record of scholarly activities shall be examined by the DTPC, chair, and FTPC of their Faculty. Their recommendations shall be forwarded to the Dean of their Faculty who shall decide to revoke or not their *supervisory rights*. The questions to be addressed are: "Does the applicant have adequate *supervisory skills? H*ave they maintained a record of scholarly activities, the results of which have been recently disseminated and which are appropriate for the direction of graduate theses in the relevant areas of their discipline?". Each answer shall be supported by appropriate reasons and evidence. The chair shall either concur with the DTPC or provide a separate response, with reasons. The Dean shall not deny the request if the recommendations of the DTPC, chair and FTPC are all positive.

Section 32.3 Rétablissement des droits - *Reinstatement

32.3.1 Toute ou tout membre peut demander le rétablissement des droits de supervision qui ont été révoqués ou dont elle ou il a renoncé. Le cas échéant, la procédure décrite à la clause 32.2.3 est appliquée.

32.3.1 Any Member that has relinquished their *supervisory rights* or have had them revoked may apply for their reinstatement. In such situations, the procedure listed in 32.2.3 shall be followed.

ARTICLE 33 Activités professionnelles à l'extérieur – *Outside professional activities

(a) **Rapports avec l'Employeur** Il est entendu que les membres sont employées et employés par l'Université d'Ottawa sur une base à temps complet ou dans une proportion fixe et convenue de la base à temps complet. Les parties reconnaissent que les membres sont des professionnelles et des professionnels dont les obligations de travail

(a) **Relationship to Employer** It is understood that Members are employed either on a full-time basis or on some agreed-upon fixed proportion of a full-time basis by the University of Ottawa. The Parties recognize that Members are professionals whose employment obligations encompass not only scheduled duties but also their scholarly activities, administrative

comportent non seulement les fonctions régulières mais également leurs activités savantes, leurs tâches administratives et le service à la communauté universitaire, conformément aux articles 20 à 22 de la présente convention.

(b) **Activités professionnelles à l'extérieur**

(i) Une ou un membre peut s'adonner à des activités professionnelles à l'extérieur pourvu que de telles activités n'entrent pas en conflit avec les obligations de la ou du membre envers l'Employeur aux termes des articles 21 et 22 de la présente convention.

(ii) Une ou un membre doit aviser sa doyenne ou son doyen à l'avance par écrit de la nature et de l'envergure de tout projet d'activité professionnelle d'une certaine importance à l'extérieur. Après avoir consulté la ou le membre intéressé, la doyenne ou le doyen détermine si les activités entrent en conflit avec les obligations de la ou du membre envers l'Employeur. La ou le membre ou la doyenne ou le doyen peut, en tout temps, demander une réévaluation de la situation si les circonstances changent.

(c) **Utilisation des installations de l'Employeur** Lorsque des activités professionnelles à l'extérieur nécessitent l'utilisation des installations, du matériel, des fournitures ou des services de l'Employeur, la ou le membre doit en assumer les coûts additionnels, à moins qu'elle ou qu'il arrive à une autre entente avec la doyenne ou le doyen. Ces coûts sont déterminés par la doyenne ou le doyen ou sa déléguée ou son délégué, après consultation de la ou du membre. Ladite détermination ne doit pas être déraisonnable. Il est entendu que la priorité est accordée aux activités de l'Université en ce qui concerne toute utilisation des installations, du matériel, des fournitures ou des services de l'Employeur.

duties and service to the academic community, in accordance with articles 20 to 22 of this agreement.

(b) **Outside professional activities**

(i) A Member may engage in outside professional activity provided that such activity does not conflict or interfere with the fulfillment of the Member's obligations to the Employer pursuant to articles 21 and 22 of this agreement.

(ii) A Member shall notify their Dean in writing in advance of the nature and scope of any non-trivial proposed outside professional activity. After consultation with the Member concerned, the Dean shall determine whether such activity is in conflict with the Member's obligations to the Employer. The Member or the Dean may request a redetermination at any time following a change in circumstances.

(c) **Use of Employer facilities** If outside professional activities involve the use of Employer facilities, equipment, supplies, or services, the Member must assume the additional costs, unless the Dean agrees otherwise. These costs shall be determined by the Dean or their delegate, after consultation with the Member. Such determination shall not be unreasonable. It is understood that University activities shall have priority in any use of Employer facilities, equipment, supplies, or services.

ARTICLE 34 Subventions et contrats de recherche – Grants and contracts

Section 34.1 Subventions et contrats administrés par les membres – Member-controlled grants and contracts

34.1.1 Dispositions générales

34.1.1.1 Toute ou tout membre peut faire une demande de subvention ou peut proposer un contrat en vue d'obtenir des fonds pour faire de la recherche, ou d'entreprendre des activités artistiques, littéraires ou de développement, ou encore des travaux critiques. Ces subventions et contrats peuvent, mais ne doivent pas nécessairement, être administrés par l'Employeur.

34.1.1 General

*34.1.1.1 Any Member may apply for a grant, or propose a contract, which will provide them with funds for research, development, critical, artistic, or literary activities. Such grants and contracts may, but need not, be administered by the Employer.

34.1.1.2 Les contrats pour lesquels le travail doit s'effectuer sur les lieux de l'Employeur doivent être conclus entre l'Université d'Ottawa et l'agence de financement.

34.1.1.3 Aux fins du présent article, la ou le récipiendaire est :

(a) dans le cas d'une subvention, la personne à qui la subvention est accordée ;

(b) dans le cas d'un contrat, la personne chargée de superviser et de diriger le travail prévu aux termes du contrat.

34.1.1.4 Les dispositions suivantes s'appliquent aux subventions et aux contrats qui ne sont pas administrés par l'Employeur.

(a) Dans le cas de subventions, les dispositions de l'article 33 s'appliquent si la ou le membre fait, ou a l'intention de faire, usage des installations de l'Employeur pendant le travail effectué dans le cadre de la subvention.

(b) La ou le récipiendaire d'une subvention ou d'un contrat doit signaler sans tarder à l'Employeur la source, le montant, le budget et le but de toute subvention ou de tout contrat qui n'est pas administré par l'Employeur. L'Employeur ne peut utiliser ces renseignements que pour :

(i) obtenir ou distribuer des subventions parallèles extérieures ou un financement connexe selon la formule, et

(ii) vérifier partiellement la déclaration d'activités professionnelles extérieures prévue à 33(b)(ii).

(c) Les dispositions de l'article 10 s'appliquent.

34.1.1.5 Les autres dispositions de la présente section :

(a) s'appliquent à toute subvention ou à tout contrat dont une ou un membre est la ou le récipiendaire et dont l'administration est, ou doit être, faite par l'Employeur ;

(b) ne s'applique pas aux subventions créées au moyen de la désignation d'une partie de la rémunération de la ou du membre, comme subvention de recherche.

34.1.2 Traitement des demandes et des propositions

34.1.2.1 Dans le cas d'une demande de subvention, la demande doit être approuvée par SGR. Dans le cas d'une ébauche de projet de contrat, le contrat doit être approuvé par le Service de soutien à l'innovation (SSI). Dans les deux cas,

*34.1.1.2 Where a contract calls for the performance of work on Employer premises, the contract shall be between the University of Ottawa and the funding agent.

*34.1.1.3 For the purposes of this article, the grantee is:

(a) in the case of a grant, the person to whom the grant is awarded;

(b) in the case of a contract, the person responsible for the supervision and management of the work which is to be done pursuant to the contract.

*34.1.1.4 The following applies to grants and contracts not administered by the Employer.

(a) In the case of grants, the provisions of article 33 shall apply if the Member makes, or intends to make, use of Employer facilities in activities undertaken pursuant to the grant.

(b) The holder of a grant or contract shall promptly report to the Employer the source, amount, budget breakdown and purpose of any grant or contract not administered by the Employer. Such information may be used by the Employer only:

(i) to attract or distribute outside matching funds or related formula financing, and

(ii) to verify partially the reporting of outside professional activities under 33(b) (ii).

(c) The provisions of article 10 shall apply.

*34.1.1.5 The remaining provisions of this section:

(a) apply to any grant or contract for which a Member is the grantee and which is, or is to be, administered by the Employer;

(b) do not apply where the grant results from the designation of a portion of the Member's remuneration as a research grant.

34.1.2 Processing applications and proposals

*34.1.2.1 In the case off a grant application, the application must be approved by RMS. In the case of a draft contract, the contract must be approved by Innovation Support Services (ISS). In either case, the approval must be obtained before

l'approbation doit être obtenue avant d'être soumise à l'agence de financement visée. La ou le membre doit remplir les formulaires désignés à cette fin.

34.1.2.2 Dans le cas de subventions internes à l'Université, la demande doit être soumise au Service de gestion de la recherche ou, dans le cas d'un programme de financement de la faculté, la demande devra être soumise au comité approprié de la faculté. Les subventions de recherche financées par la ou le membre sont traitées selon les sections 26.5 et 34.3.

34.1.3 Administration des subventions et des contrats

34.1.3.1 Les frais généraux payés à l'Employeur à même les fonds d'une subvention ou d'un contrat ne doivent pas excéder les montants prévus dans le cadre de la subvention ou du contrat. La répartition de ces fonds se fait à la discrétion de l'Employeur.

34.1.3.2 La gestion générale et financière de la subvention ou du contrat incombe à la ou au récipiendaire, qui est tenu d'observer les règlements applicables de l'agence de financement et de l'Employeur à ce sujet, notamment les règlements suivants de l'Université d'Ottawa :

- assistante ou assistant à la recherche -- règlement no 5 ;
- personnel de soutien -- règlements nos 2, 4, 8, 9 et 12 ;
- achat d'équipement -- règlements nos 36 et 37 ;
- subventions et contrats -- règlement no. 48 ;
- administration de fonds en fiducie -- règlement no. 85 ;
- frais de déplacement -- voir l'article 36.

La ou le récipiendaire doit vérifier les rapports comptables périodiques et porter immédiatement à la connaissance de l'agente ou de l'agent d'administration de son département ou de sa faculté toute irrégularité à ce sujet.

34.1.3.3 L'Employeur doit remettre à la ou au récipiendaire chargé du contrat ainsi qu'à toute personne nommée dans le contrat et dont les services sont requis dans le cadre du contrat, un exemplaire complet du contrat ainsi que tous les états de compte pertinents.

34.1.4 Charge de travail et rémunération

34.1.4.1 Lorsqu'une subvention ou un contrat sert à payer des services fournis par une ou un membre, les fonds en question doivent :

(a) être crédités à l'Employeur, à titre de recouvrement salarial, ou

being submitted to the proposed funding agent. The Member shall complete, and attach to the grant application or draft contract, any forms designated for that purpose.

*34.1.2.2 In the case of the University internal funding programs, the application shall be submitted to Research Management Services or, in the case of faculty funding programs, the application shall be submitted to the appropriate committee of the faculty. Member-funded grants are dealt with in sections 26.5 and 34.3.

34.1.3 Administration of grants and contracts

*34.1.3.1 Overhead payments to the Employer, from grant or contract funds, shall not be in excess of amounts determined by the terms of the grant or contract. Allocation of such funds shall be at the discretion of the Employer.

*34.1.3.2 The grantee is responsible for the general and financial management of the grant or contract. The grantee shall manage the grant or contract in compliance with relevant regulations of the funding agent and applicable regulations of the Employer; in particular, the following University of Ottawa policies:

- research assistants -- Policy # 5;
- support staff -- Policies # 2, 4, 8, 9, and 12;
- purchase of equipment -- Policies # 36 and 37;
- grants and contracts -- Policy # 48;
- administration of trust funds -- Policy # 85;
- travel expenses -- see article 36.

Periodic accounting reports shall be reviewed by the grantee and the grantee shall promptly bring any irregularity to the attention of the administrative officer of their department or faculty.

*34.1.3.3 The Employer shall deliver to the grantee responsible for the contract, as well as to any person, explicitly designated by name in the contract and whose services are called for by the contract, a full and complete copy of the contract and all relevant statements of account.

34.1.4 Workload and remuneration

*34.1.4.1 Where a grant or contract provides funds for services rendered by a Member, such funds shall be:

(a) credited to the Employer, as salary recovery, or

(b) être utilisés pour payer la rémunération supplémentaire de la ou du membre, conformément aux dispositions de la présente sous-section, ou

(c) être virés à un fonds spécial à partir duquel la ou le membre peut faire une demande de subvention, aux termes de la section 34.3.

34.1.4.2 Il faut obtenir l'approbation écrite préalable de la doyenne ou du doyen de la ou du membre avant d'utiliser les fonds d'une subvention ou d'un contrat pour payer une rémunération supplémentaire à la ou au membre au-delà de toute rémunération que celle-ci ou celui-ci recevrait de l'Employeur en l'absence d'une telle subvention ou d'un tel contrat.

34.1.4.3 Lorsqu'une ou lorsqu'un membre ne reçoit pas de rémunération supplémentaire pour le travail qu'elle ou qu'il accomplit dans le cadre d'une subvention ou d'un contrat, ce travail est considéré comme faisant partie de la charge de travail de la ou du membre.

34.1.4.4 Lorsqu'une ou lorsqu'un membre reçoit une rémunération supplémentaire à partir d'une subvention ou d'un contrat, la doyenne ou le doyen de la ou du membre détermine, en consultation avec la ou le membre, la proportion du travail effectué par la ou le membre dans le cadre de cette subvention ou de ce contrat qui correspond à la rémunération supplémentaire. Cette portion du travail *n'est pas* considérée comme faisant partie de la charge de travail de la ou du membre, alors que la portion restante, pour laquelle on n'accorde aucune rémunération supplémentaire *est* considérée comme faisant partie de la charge de travail de la ou du membre.

34.1.4.5 La doyenne ou le doyen remet par écrit à la ou au membre sa décision quant au montant de la rémunération supplémentaire et quant à la façon dont le travail effectué dans le cadre de la subvention ou du contrat -- pour lequel la ou le membre reçoit une rémunération supplémentaire -- influe sur la charge de travail de la ou du membre.

34.1.4.6 A moins d'une détermination contraire par l'Agence du revenu du Canada, le travail qu'une ou qu'un membre exécute dans le cadre d'une subvention ou d'un contrat, et pour lequel elle ou il reçoit une rémunération supplémentaire aux termes de la présente section, est considéré comme du travail effectué aux termes d'un "contrat de service indépendant". La présente disposition ne s'applique pas aux contrats passés avec l'Employeur en vue d'un enseignement supplémentaire.

Section 34.2 Autres dispositions – Further provisions

34.2.1 Le travail effectué en vertu d'un contrat accordé à l'Université d'Ottawa, et dont la ou le membre n'est pas la ou le récipiendaire, peut être assigné à une ou un

(b) used for the payment of supplementary income to the Member, pursuant to the provisions of this subsection, or

(c) transferred to a special fund from which the Member may request a grant, pursuant to section 34.3.

*34.1.4.2 The use of grant or contract funds for the payment of supplementary income to a Member, beyond any income that they would receive from the Employer in the absence of such grant or contract, requires the prior written approval of the Member's Dean.

*34.1.4.3 Where a Member receives no supplementary income from a contract or grant, work done by the Member pursuant to that grant or contract shall be deemed part of the Member's workload duties.

*34.1.4.4 Where a Member receives supplementary income from a grant or contract, the Member's Dean shall determine, in consultation with the Member, the fraction of the work done by the Member pursuant to that grant or contract that corresponds to the supplementary income. That fraction of the work *shall not* be deemed part of the Member's workload, while the remaining fraction, for which there is no supplementary income, *shall* be deemed part of the Member's workload.

*34.1.4.5 The Dean shall forward to the Member, in writing, their determination as to supplementary income and the effect that grant or contract work, for which the Member receives supplementary income, has on the Member's workload.

*34.1.4.6 Except in the event of a contrary determination by Canada Revenue Agency, any work which a Member does pursuant to a grant or contract, and for which they receive supplementary income pursuant to the provisions of this section, shall be deemed to be work done pursuant to a "contract for service". This provision does not apply to contracts with the Employer for overload teaching.

***34.2.1** Contract work, pursuant to a contract for which the Member is not the grantee, may be assigned to a Member as part of their workload duties, provided the

membre dans le cadre de sa charge de travail, pourvu que la nature et la portée du travail, la façon dont ce travail sera inclus dans la charge de travail de la ou du membre, ainsi que les dispositions concernant les brevets et les droits d'auteurs soient acceptés à l'avance par la ou le membre et sa doyenne ou son doyen. Un énoncé détaillé de cette entente doit être versé au dossier de la ou du membre.

nature and extent of the work and the manner in which it is to be accounted for in the Member's workload, and provisions regarding patent rights and copyright, are agreed to in advance by the Member and their Dean. A detailed statement of any such agreement shall be placed in the Member's file.

34.2.2 La doyenne ou le doyen d'une ou d'un membre peut lui proposer l'entreprise de travail en sus de sa charge de travail, en vertu d'un contrat accordé à l'Université d'Ottawa et dont la ou le membre n'est pas la ou le récipiendaire. Si la ou le membre accepte, la nature et la portée du travail, ainsi que les dispositions concernant la rémunération supplémentaire de la ou du membre, les brevets et les droits d'auteurs doivent être acceptés à l'avance par la ou le membre et sa doyenne ou son doyen. Un énoncé détaillé de cette entente doit être versé au dossier de la ou du membre.

***34.2.2** A Member's Dean may propose to a Member that they undertake contract work, in addition to their workload duties, pursuant to a contract for which the Member is not the grantee. If the Member accepts then the nature and extent of the work, and provisions regarding supplementary income for the Member, patent rights, and copyright, shall be agreed to in advance by the Member and their Dean. A detailed statement of any such agreement shall be placed in the Member's file.

34.2.3 Lorsqu'une subvention ou un contrat permet le paiement d'honoraires professionnels pour des services rendu par une ou un membre, de tels fonds peuvent être payés à titre d'honoraires professionnels ou être transférés à son compte de recherche en choisissant de renoncer au paiement, si la ou le membre et sa doyenne ou son doyen sont d'accord. Ce fonds de recherche spécial est administré par l'Employeur conformément aux règlements et procédures régissant les subventions et contrats. Le présent paragraphe s'applique *mutatis mutandis* lorsqu'une ou lorsqu'un membre souhaite renoncer à une prime administrative ou une prime pour des tâches d'enseignement supplémentaires en faveur de transférer la somme à son compte de recherche.

***34.2.3** Where a grant or contract allows for payment of professional fees for services rendered by a Member, such funds may be paid as professional fees or transferred to their research account by opting to forego the payment, if the Member and their Dean so agree. This special research account shall be administered by the Employer in accordance with regulations and procedures applicable to all grants and contracts. This subsection applies *mutatis mutandis* when a Member wishes to forego an administrative stipend or an overload teaching stipend in favor of receiving a contribution to their research account.

Section 34.3 Subventions financées par les membres – Member-funded grants

34.3.1 Les dispositions de la présente section s'appliquent lorsqu'une ou lorsqu'un membre a besoin de fonds pour exécuter un travail de recherche précis et que ledit travail se fait au cours d'une *période de subvention* appropriée. La période de subvention doit constituer une tranche de temps pendant laquelle la ou le membre n'a pas de tâches prévues à l'horaire, telle qu'une période d'absence autorisée aux termes de la section 28.4 ou une partie considérable d'une session (automne, hiver, ou printemps/été) où la ou le membre n'a pas de tâches d'enseignement assignées.

***34.3.1** The provisions of this section apply where a Member needs funds for the purposes of carrying out a specific research project, and said project is to be carried out during an appropriate *grant period*. The grant period must be a block of time where the Member is free of scheduled duties, such as a period of authorized absence in accordance with section 28.4, or a substantial portion of a term (fall, winter, or spring/summer) where the Member has no assigned teaching duties.

34.3.2 Les membres peuvent demander qu'une partie de leur rémunération pendant une période de subvention soit désignée comme subvention de recherche. Le cas échéant, les dispositions de 26.5.1, 26.5.2, et 26.5.3 s'appliquent, *mutatis mutandis*.

***34.3.2** Members may request that a part of their remuneration during a grant period be designated as a research grant. In such an event, the provisions of 26.5.1, 26.5.2, and 26.5.3 shall apply, *mutatis mutandis.*

ARTICLE 35 Brevets et droits d'auteur – Patents and copyright

Section 35.1 Brevets – Patents

35.1.1 Droits de brevet

35.1.1.1 Les parties conviennent que l'Employeur détient les droits de brevet pour toute invention mise au point ou réalisée par la ou le membre dans l'exercice de ses fonctions ou à l'aide des installations, du personnel de soutien ou des services de l'Employeur, sous réserve de 35.1.2.2.

35.1.1.2 L'Employeur ne détient aucun droit à une invention lorsque la ou le membre peut prouver qu'elle ou qu'il a réalisé celle-ci pendant son temps libre, sans avoir utilisé les installations, le personnel de soutien ou les services de l'Employeur.

35.1.1.3 Les membres sont tenues et tenus de signaler à l'Employeur les demandes de brevet dans lesquelles elles ou ils ont des intérêts.

35.1.2 Demandes de brevets et exploitation

35.1.2.1 Sauf indications contraires dans le cadre d'un projet de recherche subventionnée, les parties conviennent que la décision d'exploiter une invention appartient à la ou au membre. Lorsque la ou le membre désire que l'invention soit exploitée, elle ou il doit faire une description complète de l'invention et de son application et de son marché potentiel, et elle ou il doit certifier qu'elle ou qu'il détient le droit au brevet. L'Employeur doit aviser la ou le membre, dans les cent quatre-vingts (180) jours qui suivent l'exposé, de son intention de faire une demande de brevet. Lorsque l'Employeur décide de demander un brevet, elle ou il prend toutes les dispositions nécessaires, et la ou le membre signe les documents requis.

35.1.2.2 Lorsque l'Employeur décide de ne pas faire une demande de brevet, il en avise la ou le membre dans les délais prévus ci-dessus, et la ou le membre est libre de faire ce qu'elle ou qu'il veut avec l'invention. En choisissant de ne pas faire une demande de brevet, aux termes de 35.1.2.1, l'Employeur renonce au droit de brevet et doit transmettre à la ou au membre tous les renseignements recueillis au cours du processus décisionnel. Si la ou le membre obtient ultérieurement un brevet qui devient rentable, elle ou il s'engage à rembourser à l'Université les dépenses, appuyées par des reçus, encourues pour obtenir les renseignements transmis.

35.1.2.3 Si l'Employeur décide de ne pas faire une demande de brevet et que la ou le membre obtient un brevet ultérieurement, les droits de brevet retournent à la ou au membre. Dans un tel cas, la ou le membre doit accorder à l'Employeur une licence irrévocable, non transmissible et exempte de redevances pour l'utilisation

35.1.1 Patent rights

*35.1.1.1 The Parties agree that the Employer holds the patent rights for any invention developed or produced in the course of the Member's employment or with the use of Employer facilities, support personnel or services, subject to 35.1.2.2.

*35.1.1.2 The Employer has no interest in an invention where a Member can establish that the invention was developed without the use of Employer facilities, support personnel or services and on the Member's own time.

*35.1.1.3 Each Member is required to give the Employer notice of any patent application in which the Member has an interest.

35.1.2 Applications for patent and exploitation

*35.1.2.1 Unless otherwise required as part of a sponsored research project, the Parties agree that the exploitation of any invention shall be at the option of the Member. When the Member wishes the invention to be exploited, they shall make full and complete disclosure of the invention, its application and expected market potential and shall warrant their patent. The Employer shall advise the Member within one hundred and eighty (180) days of the completed disclosure of its intent to apply for a patent. When the Employer decides to apply for a patent, the Employer shall make all the necessary arrangements and the Member shall sign all required documentation.

*35.1.2.2 When the Employer elects not to apply for a patent, the Employer shall notify the Member accordingly within the time period provided above and the Member shall be free to act as they may wish with the invention. By electing not to apply, pursuant to 35.1.2.1, the Employer relinquishes the right to the patent and shall transfer all information gathered in the course of its decision process to the Member. In the case that the Member subsequently obtains a patent, and it becomes profitable, they undertake to reimburse the University the disbursements, based upon receipts, incurred to obtain the transferred information.

*35.1.2.3 In the event that the Employer elects not to proceed with an application for patent and the Member subsequently obtains such a patent, patent rights shall revert to the Member. In such an event, the Member shall grant to the Employer a royalty-free, irrevocable and non-transferable licence for the use of the

de l'invention par l'Université à des fins internes, en excluant les activités financées par subventions et les contrats administrés par l'Université.

35.1.2.4 À partir du 30 juin 2017, l'Employeur doit fournir à l'Association un rapport d'Invention et brevet énumérant toutes les divulgations d'inventions reçues, tous les brevets déposés et tous les brevets délivrés au cours de l'année civile précédente. Le rapport comprendra également les informations suivantes : numéro de référence interne, date de réception de la divulgation de l'invention, titre de l'invention, nom et pourcentage de la contribution relative de toutes les inventrices et tous les inventeurs, la décision de l'Employeur concernant le dépôt des brevets et la date de dépôt de brevet (le cas échéant).

35.1.3 Distribution des revenus

35.1.3.1 En plus de toute autre disposition de la présente convention collective, l'Employeur doit remettre à la ou au membre quatre-vingts pour cent (80 %) des premiers cent mille dollars (100 000 $) et cinquante pour cent (50 %) du reste du revenu net qui découle de la mise au point ou de l'exploitation commerciale de tout brevet visé à 35.1.1.1 et qui résulte du travail de la ou du membre.

35.1.3.2 Lorsque le brevet résulte du travail de plus d'une inventrice ou d'un inventeur, l'Employeur détermine en concertation avec les inventrices ou les inventeurs (et des expertes ou experts externes, au besoin) la contribution relative de chaque inventrice ou chaque inventeur à l'invention. En absence de tout autre document ou accord, la position par défaut doit être une contribution relative égale de toutes les inventrices ou tous les inventeurs.

35.1.3.3 Le terme "revenu net" employé à 35.1.3.1 ci-dessus désigne toute somme reçue par suite de la mise au point ou de l'exploitation commerciale des brevets décrits à 35.1.1.1, déduction faite des dépenses engagées par l'Employeur ou par toute agente ou tout agent ou organisme auquel a eu recours l'Employeur pour enregistrer, mettre au point, exploiter ou administrer le brevet.

35.1.3.4 Chaque année, l'Employeur doit remettre à l'inventrice ou à l'inventeur un relevé traitant des revenus et des dépenses relatives à l'exploitation de l'invention et ayant fait l'objet d'une vérification interne. De plus, pour s'assurer que les termes de la présente sous-section ont été observés, l'inventrice ou l'inventeur, ou sa déléguée ou son délégué, a libre accès à la documentation financière, aux ententes, aux contrats, aux relevés et à toute autre information nécessaire.

35.1.3.5 À partir du 30 juin 2017, l'Employeur doit fournir à l'Association un rapport de revenu des Inventions et brevets énumérant toutes les Inventions générant des revenus de l'année civile précédente. Le rapport contiendra les informations suivantes : numéro de référence interne, les revenus annuels bruts pour l'année,

invention by the University for internal purposes, not including any activities funded by grants or contracts administered by the University.

*35.1.2.4 Starting June 30, 2017, the Employer shall provide the Association with an Invention and Patent Report listing all Invention Disclosures received, all patents filed and all patents granted during the previous calendar year. The Report will also include the following information: internal reference number, date of receipt of the Invention Disclosure, title of Invention, name and percent relative contribution of all inventors, decision of the Employer regarding filing the patents, and patent filing date (if applicable).

35.1.3 Distribution of revenue

*35.1.3.1 Over and above anything provided for elsewhere in this collective agreement, the Employer shall remit to the Member eighty percent (80%) of the first one hundred thousand dollars ($100 000) and fifty percent (50%) of the remainder thereof, of the net revenue the Employer receives from the development or commercial exploitation of any of the patents referred to in 35.1.1.1 which result from the work of the Member.

*35.1.3.2 Where the patent results from the work of more than one inventor, the Employer shall determine, in consultation with the inventors (and external expertise, as required) the relative contribution of each inventor to the Invention. In the absence of any other documentation or agreement, the default position shall be for an equal relative contribution by all inventors.

*35.1.3.3 "Net revenue" in 35.1.3.1 means any money received as a result of the development or commercial exploitation of the patents described in 35.1.1.1, less any expenses incurred by the Employer or by any agent or agency retained by the Employer to register, develop, exploit or administer the patent.

*35.1.3.4 The Employer shall, on an annual basis, provide the inventor with an internally audited accounting of the proceeds and expenses related to the exploitation of the invention. Further, the inventor, or their delegate, shall have open access to all financial documentation, agreements, contracts, statements and other information required to verify compliance with this subsection.

*35.1.3.5 Starting June 30, 2017, the Employer shall provide the Association with an Invention and Patent Revenue Report listing all Inventions generating revenue in the prior calendar year. The Report will include the following information: internal patent reference number, gross annual revenue for the year, total gross

le montant total des revenus bruts, le revenu annuel net par participante ou par participante et le total des nouveaux revenus par participante ou par participant.

revenue, net annual revenue per participants and total new revenue per participants.

Section 35.2 Droits d'auteur – Copyright

35.2.1 Droits de propriété

35.2.1.1 Sous réserve des dispositions dans 35.2.1.3, les parties conviennent que, même si la ou le membre produit une œuvre originale à l'aide des installations, du personnel de soutien ou des services de l'Employeur, la ou le membre conserve les droits d'auteur de cette œuvre pourvu que cela n'entraîne pas des frais supplémentaires pour l'Employeur.

35.2.1.2 Lorsque l'œuvre originale a été réalisée à l'aide des installations, du personnel de soutien ou des services de l'Employeur et que cela entraîne des frais supplémentaires pour l'Employeur, la ou le membre conserve les droits d'auteur sous réserve de ce qui suit.

(a) La ou le membre doit aviser l'Employeur des frais supplémentaires occasionnés, et

(b) la ou le membre doit s'engager à rembourser les frais supplémentaires à l'Employeur, étant entendu que l'Employeur peut renoncer à ce paiement en échange d'une part des revenus découlant de l'exploitation, tel que cela a été accepté par la ou le membre.

35.2.1.3 Lorsque la ou le membre accepte de réaliser une œuvre originale à la demande écrite expresse de l'Employeur, l'Employeur conserve le droit d'auteur. L'Employeur fait parvenir une copie de la demande à l'Association ; le consentement de la ou du membre n'entre en vigueur qu'après cette étape et peut être révoqué par la ou le membre dans les vingt (20) jours suivant la réception de la demande à l'Association.

35.2.2 Exploitation commerciale et utilisation

35.2.2.1 (a) Aucune exploitation commerciale d'une œuvre originale décrite dans 35.2.1.3 ne doit être entreprise sans le consentement de la ou du membre.

(b) Sous réserve de 35.2.3.1, l'Employeur peut conclure une entente avec la ou le membre concernant l'exploitation commerciale d'une œuvre originale pour laquelle la ou le membre détient les droits d'auteur.

35.2.2.2 En ce qui concerne une œuvre originale réalisée à l'aide des installations de l'Employeur en vertu de 35.2.1.1 ou de 35.2.1.2, la ou le membre accorde à

35.2.1 Ownership

*35.2.1.1 Except as provided for in 35.2.1.3 the Parties agree that the Member holds the copyright with respect to any original work produced even where such work was produced with the use of Employer facilities, support personnel or services where such use does not result in additional cost to the Employer.

*35.2.1.2 Where the original work was produced with the use of Employer facilities, support personnel, or services and such use results in additional cost to the Employer, the Member retains the copyright with respect thereto subject to the following.

(a) The Member shall advise the Employer of the additional cost incurred, and

(b) the Member shall enter into an agreement to reimburse the Employer for any additional costs, it being understood that the Employer may waive such payment in exchange for a share of the proceeds of exploitation as agreed to by the Member.

*35.2.1.3 Where the original work was produced as a result of a specific written request of the Employer, agreed to by the Member, the Employer shall hold the copyright. The Employer shall forward a copy of the request to the Association and any agreement of the Member shall be valid only after, and may be revoked by the Member prior to, twenty (20) working days following the Association's receipt of the request.

35.2.2 Commercial exploitation and use

*35.2.2.1 (a) No commercial exploitation of an original work described in 35.2.1.3 shall be undertaken without the consent of the Member.

(b) Subject to 35.2.3.1, the Employer may enter into an agreement with the Member with respect to commercial exploitation of an original work for which the Member holds the copyright.

*35.2.2.2 With respect to any original work developed with the use of Employer facilities under 35.2.1.1 or 35.2.1.2, the Member shall grant to the Employer a non-

l'Employeur une autorisation non exclusive, exempte de redevances, irrévocable et non transmissible pour l'utilisation de cette œuvre pendant au moins deux (2) ans par l'Université à des fins internes, en excluant les activités financées par subventions et les contrats administrés par l'Université. À la fin de cette période, la ou le membre peut retirer cette autorisation.

exclusive, royalty-free, irrevocable and non-transferable right for the use of said work for a minimum of two (2) years by the University for internal purposes, not including any activities funded by grants or contracts administered by the University. After such time the Member may withdraw this right to use.

35.2.2.3 L'autorisation consentie en 35.2.2.2 exclut l'autorisation d'utiliser les notes de cours, c'est-à-dire les documents que les membres préparent à leurs propres fins pour interpréter ou présenter le contenu ou le matériel d'un cours ou comme appui pour enseigner le cours, peu importe si ces documents sont préparés à la main ou dans un autre format. Sans limiter l'interprétation de la phrase précédente, l'expression *notes de cours* exclut un manuel de laboratoire distribué aux étudiantes et aux étudiants.

*35.2.2.3 The right granted in 35.2.2.2 shall not include the right to use course notes, that is, materials prepared by Members for their use in the interpretation or the presentation of the content or material of the course or as an aid to delivering the course, whether handwritten or in another format. Without limiting the interpretation of the previous sentence, the term *course notes* does not include a laboratory manual distributed to students.

35.2.2.4 L'autorisation consentie en 35.2.2.2 exclut l'autorisation d'utiliser l'œuvre originale en ligne, ou pour toute autre fin que celle prévue au départ, ou de modifier l'œuvre de quelque façon que ce soit, y compris le contenu, le genre ou le support utilisé, sans le consentement de la ou du membre. Si l'œuvre doit être traduite, il faut soumettre la traduction à l'approbation de la ou du membre et celle-ci ou celui-ci peut demander à ne pas y associer son nom.

*35.2.2.4 The right granted in 35.2.2.2 shall not include the right to use the original work on-line, or for any purpose other than that for which it was originally intended, nor alter the work in any way, including its content, form or medium, without the consent of the Member. Where the work is to be translated, the Member's approval of the translation shall be obtained and the Member may request that their name not be associated with it.

35.2.3 Répartition des revenus

35.2.3 Distribution of revenue

35.2.3.1 L'Employeur doit remettre à la ou au membre cinquante pour cent (50 %) du revenu net que l'Employeur reçoit de l'exploitation commerciale des œuvres originales décrites à 35.2.1.3. Lorsque l'Employeur et la ou le membre ont conclu une entente prévoyant l'exploitation commerciale par l'Employeur d'une œuvre originale pour laquelle la ou le membre détient les droits d'auteur, l'entente doit préciser que l'Employeur doit remettre à la ou au membre soixante-quinze pour cent (75 %) du revenu net qu'elle ou qu'il reçoit de cette exploitation commerciale.

*35.2.3.1 The Employer shall remit to the Member fifty percent (50%) of the net revenue the Employer receives from the commercial exploitation of any of the original works referred to in 35.2.1.3. Where the Employer and the Member have entered into an agreement which provides for the Employer's commercial exploitation of an original work for which the Member holds copyright, the agreement shall stipulate that the Employer shall remit to the Member seventy-five (75%) of the net revenue the Employer receives from such commercial exploitation.

35.2.3.2 Les dispositions du 35.1.3.2, 35.1.3.3 et 35.1.3.4 s'appliquent *mutatis mutandis* au revenu perçu et aux dépenses effectuées en raison de l'exploitation commerciale d'une œuvre originale.

*35.2.3.2 The provisions of 35.1.3.2, 35.1.3.3 and 35.1.3.4 apply *mutatis mutandis* to the revenue received and disbursements made as a result of the commercial exploitation of an original work.

Section 35.3 Fonds de recherche – Research fund

35.3.1 Nonobstant ce qui précède, la ou le membre conserve le droit de renoncer à la somme ou à une partie de la somme mentionnée à 35.1.3 ou 35.2.3, auquel cas l'Employeur crée un fonds de recherche d'une valeur égale à la somme à laquelle a renoncé la ou le membre. Ledit fonds est mis à la disposition de la ou du membre pour compenser ses frais de recherche, y compris les frais occasionnés par l'embauche de personnel pour l'aider. Il est entendu que les fonds de

***35.3.1** None of the foregoing shall prevent any Member from waiving their right to all or part of the monies described in 35.1.3 or 35.2.3, in which case the Employer shall set up a research fund of a value equal to the sum which the Member has renounced, and this fund shall be at the disposal of the Member to offset any of the costs of their research, including the costs of personnel to assist them. It is

recherche sont administrés par l'Employeur conformément à ses règlements et méthodes.

understood that all research funds shall be administered by the Employer in accordance with its rules and regulations.

35.3.2 Lorsque la ou le membre renonce à la somme qui lui est due conformément à 35.1.3 ou 35.2.3 ci-dessus, l'Employeur doit, à la fin de chaque année universitaire, déposer dans le fonds de recherche de la ou du membre une somme supplémentaire égale à la somme à laquelle la ou le membre a renoncé, jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 $) par année par invention ou œuvre.

***35.3.2** When the Member waives their right to monies payable to them in accordance with 35.1.3 or 35.2.3 above, the Employer shall, at the end of each academic year, deposit into the research fund of the Member an additional amount equal to the sum which the Member has renounced up to a maximum of five thousand dollars ($5 000) per year per invention or copyright.

Section 35.4 Subventions et contrats extérieurs – *Outside grants and contracts

Il est entendu que les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux brevets ou aux droits d'auteur découlant d'un travail financé au moyen d'une subvention ou d'un contrat lorsque l'organisme de financement pose comme condition de la subvention ou du contrat que les brevets ou droits d'auteur décrits ci-dessus soient accordés à une entité particulière.

It is understood that the above provisions do not apply to any patent or copyright resulting from work financed by a grant or contract where the funding body, as a condition of the grant or contract, requires that any of the patent or copyrights described above be assigned to a particular entity.

Section 35.5 Inventions non brevetables – *Non-patentable inventions

Les dispositions prévues aux sections 35.1, 35.3 et 35.4 s'appliquent aux inventions non brevetables.

The provisions of sections 35.1, 35.3 and 35.4 shall apply to non-patentable inventions.

ARTICLE 36 Déplacements– Travel

Section 36.1 Dispositions générales – General

36.1.1 L'Employeur paie les frais de déplacement légitimes des personnes qui voyagent pour son compte. L'autorisation de tels voyages dépend, dans chaque cas, de la disponibilité des fonds prévus à cette fin au budget.

***36.1.1** It is the policy of the Employer to pay legitimate travelling expenses of persons travelling on University of Ottawa business. Travel approval will be subject in each case to the availability of funds budgeted for this purpose.

***36.1.2** Chaque faculté prévoit une somme raisonnable pour des voyages ayant une portée scolaire tenant compte du niveau de disponibilité typique de fonds de déplacement externes dans chaque discipline. Le budget de déplacement accordé aux départements doit servir à des fins scolaires ou orientées vers la discipline. L'allocation interne des fonds reflète les priorités définies par l'assemblée départementale.

36.1.2 Each faculty shall set aside a reasonable amount for academic travel, taking into consideration the typical level of availability of extramural travel funds in each discipline. Travel money allocated to a department should be used for academic or discipline-oriented reasons. The internal allocation of funds shall reflect priorities established by the departmental assembly.

36.1.3

36.1.3.1 Il est prévu que les membres doivent bénéficier de conditions de déplacement et d'hébergement qui, sans être ni luxueuses ni médiocres, sont confortables et de bonne qualité.

36.1.3

*36.1.3.1 It is intended that Members shall be afforded travel and accommodation standards which are comfortable and of good quality, but neither sumptuous nor substandard.

36.1.3.2 Les taux et les conditions de paiement et de remboursement doivent être tels que la ou le membre ne subisse aucune perte en argent à cause de dépenses raisonnables qu'elle ou qu'il aurait engagées pendant un voyage d'affaires officiel.

36.1.3.3 Seuls les frais de déplacement de la ou du membre sont remboursables. La part des frais engagés par sa conjointe ou son conjoint ou toute autre personne qui accompagne la ou le membre n'est pas remboursé.

36.1.4 L'Employeur exige qu'un déplacement soit justifié par l'un des motifs suivants.

(a) **Représentation** L'Employeur demande à une ou un membre de faire un voyage pour le représenter ou pour obtenir des renseignements utiles.

(b) **Participation** L'Employeur demande à une ou un membre de faire un voyage pour présenter une communication acceptée par le comité du programme ou pour exercer ses fonctions de membre dirigeante ou dirigeant (comme la présidente ou le président, la ou le secrétaire ou la trésorière ou le trésorier) d'une société savante reconnue.

(c) **Perfectionnement** Une ou un membre peut demander à sa doyenne ou son doyen des fonds pour assister à une réunion à titre d'observatrice ou d'observateur.

(d) **Voyages d'études** Les voyages d'études sont normalement faits dans le cadre de cours spéciaux qui exigent la présence de la ou du membre du personnel enseignant et des étudiantes et des étudiants ailleurs qu'à l'Université d'Ottawa.

(e) **Travail sur le terrain** Le travail sur le terrain comprend, entre autres, des visites à d'autres établissements en vue d'un travail de recherche conjoint ou de l'utilisation de matériel se trouvant dans d'autres laboratoires.

Dans tous les cas susmentionnés, l'Employeur précise sa contribution avant le départ de la ou du membre.

Section 36.2 Remboursement – Reimbursement

36.2.1 La ou le membre doit choisir le moyen de transport le plus économique et le plus pratique possible :

(a) en avion -- en classe économique ;

*36.1.3.2 Rates and conditions of payment and reimbursement should be sufficient to avoid having a Member experience economic loss as a result of incurring reasonable expenses while travelling on official business.

*36.1.3.3 Travelling expenses are allowable for the Member only. Any share of expenses applicable to the Member's spouse or other persons accompanying the Member shall not be reimbursed.

***36.1.4** The Employer requires that a trip have one of the following purposes.

(a) **Representation** The Employer requests a Member to make a trip deemed important to sustain a policy of attendance or to obtain useful information.

(b) **Participation** The Employer requests a Member to make a trip to present a paper accepted by the program committee or to discharge duties as "executive" officer (e.g. president, secretary, or treasurer) of a recognized learned society.

(c) **Professional development** A Member may ask their Dean for funds to attend a meeting as an observer.

(d) **Field trips** Field trips are normally associated with special courses requiring the presence of the professor and the students at a site other than the University of Ottawa premises.

(e) **Field work** Field work may include visits to other institutions in order to collaborate on a joint research project or in order to use equipment in other laboratories.

In all these cases, the Employer will indicate before the departure of the Member the limit of its contribution.

***36.2.1** Travel should be made by the most economical and practical route possible, as follows:

(a) by air -- economy fare;

(b) en train -- en première classe avec banquette, couchette ou cabine ;

(c) en voiture louée ou en autocar, si c'est économique et pratique ;

(d) en voiture privée, avec remboursement au taux stipulé à la section 36.3.

36.2.2

36.2.2.1 Lorsque la ou le membre voyage seul dans une voiture privée, elle ou il réclame le moins élevé des deux (2) montants suivants : l'allocation pour frais d'automobile prévue à la section 36.3 ou le coût du billet d'avion en classe économique. S'il n'y a pas de vol prévu, le coût équivalent du voyage en train servira à comparer les coûts.

36.2.2.2 Lorsque deux (2) ou plusieurs membres voyagent ensemble dans une voiture privée, l'allocation pour frais d'automobile peut seulement être réclamée par un (1) membre. Les autres passagers ne peuvent pas réclamer de tels frais. Le nom des passagers doit paraître sur la réclamation.

36.2.2.3 L'Employeur décline toute responsabilité des dommages faits à une voiture privée utilisée pour affaires. Les membres doivent déterminer avec leur agent d'assurances s'il est recommandé de conclure une police supplémentaire pour les voyages d'affaires.

36.2.3

36.2.3.1 Lorsqu'elle ou il reste dans un établissement commercial, la ou le membre est remboursé pour les frais réels de location, au taux des chambres individuelles. Ce logement devrait être confortable et bien situé. La location d'une chambre luxueuse aux frais de l'Employeur n'est pas autorisée.

36.2.3.2 La ou le membre peut loger chez des parents ou des amies ou des amis et réclamer l'allocation prévue à la section 36.3.

36.2.3.3 Pour chaque journée complète de voyage, la ou le membre peut réclamer l'allocation composée prévue à la section 36.3 pour couvrir le coût des repas et des frais accessoires comme les pourboires, la lessive, le nettoyage à sec et les appels téléphoniques locaux.

36.2.3.4 Pour la première (1e) et la dernière journée de voyage, ainsi que les déplacements de moins d'une journée, la ou le membre peut réclamer les frais accessoires et les indemnités de repas spécifiés à la section 36.3, s'il y a lieu.

(b) by rail -- first class fare plus chair, berth or roomette;

(c) by rental car or intercity bus, if economical and practical;

(d) by privately owned automobile, with reimbursement at rates stated in section 36.3.

36.2.2

*36.2.2.1 When a Member travels alone using a privately owned automobile the lesser of the automobile allowance given in section 36.3 or the equivalent economy air fare will be claimed; if there is no scheduled flight, the equivalent train fare will be used for cost comparison.

*36.2.2.2 When two (2) or more Members travel together in a privately owned automobile, the automobile allowance may only be claimed by one (1) Member. Other passengers may not claim the automobile allowance. Names of passengers must be shown on the claim.

*36.2.2.3 The Employer does not assume responsibility for any damage to a private automobile used on official business. Members should establish with their insurance agent whether it is advisable to take out supplementary business insurance for such trips.

36.2.3

*36.2.3.1 A Member shall be reimbursed actual expenses for commercial accommodations at single occupancy rates. Such accommodations should be conveniently located and comfortably equipped. The use of luxury accommodations at Employer expense is not permitted.

*36.2.3.2 Private accommodation with relatives or friends may be arranged. In such cases, the allowance stated in section 36.3 may be claimed.

*36.2.3.3 For each full day of travel a Member may claim the composite allowance given in section 36.3 to cover meals and incidental expenses such as gratuities, laundry, dry cleaning and local telephone calls.

*36.2.3.4 For the first (1st) and last day of travel, and for travel of less than a full day, the Member may claim the incidental expenses and meal allowances given in section 36.3 as appropriate.

36.2.3.5 Lorsque le coût des repas est inclus dans le tarif du moyen de transport ou dans les droits d'inscription, aucune réclamation pour repas ne peut être faite.

36.2.3.6 Lorsque la ou le membre voyage à l'extérieur du Canada et des États-Unis, elle ou il réclame le coût réel des repas et des frais accessoires. De telles réclamations doivent être accompagnées, si c'est possible, de pièces justificatives et doivent être raisonnables.

36.2.3.7 Dans des circonstances exceptionnelles et avec des explications détaillées à l'appui, la ou le membre peut réclamer le coût réel des repas et des frais accessoires qui dépasse les indemnités ci-dessus.

36.2.4

36.2.4.1 Les frais d'inscription, de taxi ou de limousine d'aéroport, d'appels interurbains et de bagages excédentaires ainsi que toutes les dépenses inhabituelles doivent être détaillés, avec des explications appropriées.

36.2.4.2 La ou le membre peut réclamer le coût de conversion des fonds avancés en chèques de voyage, d'encaissement des chèques et de conversion des devises étrangères achetées avec les avances de frais de voyage.

36.2.4.3 Certaines associations ou sociétés savantes paient une partie ou la totalité des frais de déplacement de leurs membres dirigeants ; la somme accordée par lesdites associations ou sociétés est déduite de l'allocation accordée par l'Employeur.

36.2.5 La ou le membre est tenu de présenter des pièces justificatives pour tous les frais de transport, les frais d'hébergement, les frais de taxi supérieurs au montant indiqué à la section 36.3, les frais d'inscription, les excédents de bagage, les frais de conversion relatifs aux chèques de voyage et aux devises étrangères, et toute autre dépense pour laquelle un reçu peut être obtenu. Lorsque la ou le membre voyage en avion ou en train, elle ou il doit produire une copie du billet comme reçu.

36.2.6 Afin d'obtenir une avance pour ses frais de déplacement, la ou le membre remplit une "Demande d'avance de frais de voyage" et la soumet à sa doyenne ou son doyen au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de départ. Toute avance sera renvoyée immédiatement au Service des finances si le voyage est annulé ou est retardé de plus d'un (1) mois.

*36.2.3.5 When meals are included in the transportation or in the registration fees, no claim for meals may be made.

*36.2.3.6 For travel outside Canada and the United States the actual cost of meals and incidentals shall be claimed. Such claims shall be substantiated where possible by vouchers and shall not be unreasonable.

*36.2.3.7 In exceptional circumstances claims may be made for actual expenses for meals and incidentals which exceed the above allowances, supported by a full explanation.

36.2.4

*36.2.4.1 Registration fees, taxis or airport limousines, long distance telephone calls, excess luggage, or any unusual expenses should be itemized, with an explanation given as appropriate to the item.

*36.2.4.2 The cost of converting travel advance funds into travellers' cheques, cashing the cheques, and converting foreign currencies purchased from the travel advance, may be claimed.

*36.2.4.3 Some associations or learned societies pay all or part of the travelling expenses for their executive; the amount granted by the said associations will be deducted from the allowance by the Employer.

***36.2.5** Vouchers are required for all transportation expenses, overnight accommodation charges, single taxi trip charges over the amount indicated in section 36.3, registration fees, excess luggage, charges relating to travellers' cheques and currency conversion, and any other items for which receipts can be obtained. For travel by air or rail, the customer's copy of the fare ticket is required as a receipt.

***36.2.6** Requests for travel advance expenses will be prepared on the form "Request for Travel Advance Expenses" and submitted to their Dean at least fifteen (15) working days prior to the date of departure. A travel advance will be returned immediately to Financial Services if the trip has been cancelled or has been postponed beyond one (1) month.

36.2.7

36.2.7.1 La ou le membre prépare, au moyen de la formule prescrite, un état quotidien et complet de ses frais de déplacement et le soumet à sa doyenne ou son doyen aux fins d'examen et d'approbation.

36.2.7.2 Lorsque les frais approuvés par la doyenne ou le doyen sont inférieurs à l'avance accordée, la ou le membre rembourse la différence au Service des finances au moment où la réclamation des frais de déplacement est soumise.

36.2.8 Lorsque la ou le membre se rend aux États-Unis, les allocations spécifiées à la section 36.3 sont réputées être en dollars américains. Les dépenses engagées en d'autres devises étrangères sont indiquées comme telles et converties en devises canadiennes.

36.2.9 **Enseignement hors campus** Les dépenses supplémentaires réelles et raisonnables qui sont engagées par les membres qui enseignent dans des centres hors campus ou dont les fonctions les obligent à se rendre à des écoles, des conseils scolaires ou des hôpitaux à l'extérieur de la Ville d'Ottawa leur sont remboursées par l'Employeur. Les taux et les modalités applicables figurent en 36.2.1 à 36.2.5. La seule exception à la présente disposition vise les contrats d'enseignement à la leçon qui prévoient expressément le versement d'une indemnité pour de tels frais. Les membres du personnel enseignant syndiqué de la Faculté d'éducation (formation à l'enseignement -- en français ou en anglais) et de l'École des sciences infirmières reçoivent une allocation précise, décrite ci-dessous, pour les frais engagés dans leurs déplacements à des écoles, des conseils scolaires ou des hôpitaux de la Ville d'Ottawa.

Sciences infirmières : La pratique actuelle est maintenue pour la durée de la convention.

Formation à l'enseignement: montant annuel : soixante-cinq dollars (65 $)

Ces allocations ne font pas partie du salaire et sont versées séparément.

Section 36.3 Allocations de déplacement – Travel expense allowances

36.3.1 Les montants dont le remboursement peut être demandé au titre des frais de déplacement sont les suivants :

(a) Transport par automobile privée : Les taux de remboursement pour le transport par automobile privée sont tels qu'établis par le Conseil du Trésor du Canada. Les taux en vigueur seront vérifiés le 1 juillet de chaque année et adaptés en conséquence.

36.2.7

*36.2.7.1 The Member will prepare, using the prescribed form, a full day-to-day statement of travelling expenses, and submit it to their Dean for review and approval.

*36.2.7.2 If the amount of the expenses approved by the Dean is less than the advance given, the difference must be refunded to Financial Services at the time the travel expense claim is submitted.

***36.2.8** In the case of travel to the United States, the allowances in section 36.3 will be understood to be in U.S. dollars. Other expenditures in foreign funds are to be reported in the local currency and converted to Canadian dollars.

***36.2.9** **Off-campus teaching** The Employer shall reimburse Members who teach in off-campus centres, or whose duties require them to travel to schools, school boards or hospitals outside the City of Ottawa for the reasonable and actual additional costs incurred by the Member in carrying out those duties. Rates and procedures are as in 36.2.1 to 36.2.5 above. The only exception to this shall be in the case of those individual course contracts which already contain an allowance for such extra costs, explicitly stated. Members of the Faculty of Education (teacher training -- French or English) and of the School of Nursing shall be given a specific allowance as outlined below for expenses incurred in travel to schools, school boards or hospitals in the City of Ottawa.

Nursing: The current practice shall be maintained for the life of this agreement.

Teacher training: yearly amount: sixty-five dollars ($65)

These allowances are not construed as salary and shall be paid separately.

***36.3.1** The amounts that may be claimed as travel expenses shall be as follows.

(a) Transportation by private automobile: The rates set out by the Treasury Board of Canada will be used in determining the reimbursement rate for transportation by private automobile. These rates will be verified on July 1 of each year and modified accordingly.

(b) Hébergement privé : Le taux de remboursement sera vingt dollars (20 $) la nuit.

(c) Frais de séjour - petit déjeuner, déjeuner, dîner, et frais accessoires : Les taux de remboursement, par jour, seront tels qu'établis dans la dernière politique du Conseil du trésor en matière de frais de déplacement.

(d) Taxi : pièces justificatives exigées pour toute course dépassant quinze dollars (15 $).

En cas de déplacement aux États-Unis, les montants ci-dessus, sauf celui du transport par automobile privée, sont réputés être en dollars américains.

36.3.2 Les allocations de déplacement (autres que les sommes pour l'hébergement privé et le transport par automobile) énoncées à 36.3.1 sont mises à jour le 1 juillet de chaque année.

(b) Private accommodations: The reimbursement rate will be twenty dollars ($20) per night.

(c) Living expenses - breakfast, lunch, dinner and incidental expenses or composite allowance: The reimbursement rates for daily living expenses will be as in the most recent Treasury Board policy on travel expenses.

(d) Taxi: Vouchers are required for single trip charges over fifteen dollars ($15).

For travel to the United States, the above amounts, other than the rate for transportation by private automobile, shall be understood to be in U.S. dollars.

***36.3.2** The travel expense allowances (other than the amount for private accommodations and transportation by automobile) set out in 36.3.1 will be updated annually on July 1.

ARTICLE 37 Sélection d'une directrice ou d'un directeur – Selection of a chair

Section 37.1 Dispositions générales – General

37.1.1 **Définitions et équivalence des termes** Le présent article repose sur les définitions et les équivalences de termes qui suivent :

(a) le terme unité scolaire signifie un département, une école ou un institut;

(b) le terme directrice ou directeur signifie directrice ou directeur d'une unité scolaire;

(c) le terme directrice ou directeur peut prendre les formes suivantes : directrice ou directeur, directrice adjointe ou directeur adjoint, directrice ou directeur par intérim, directrice ou directeur intérimaire ou désigner tout autre membre dont les responsabilités sont similaires;

(d) membres régulières ou réguliers de l'unité scolaire : membres du personnel enseignant occupant un poste permanent ou menant à la permanence, membres du personnel enseignant bénéficiant d'un engagement spécial continu et membres du personnel enseignant de langue permanent de l'unité scolaire en question.

***37.1.1** **Definitions and equivalency of terms** For the purpose of this article, the following definitions and equivalency of terms shall be used:

(a) The term academic unit shall mean a department, school, institute;

(b) The term chair shall mean the chair of an academic unit;

(c) The term chair includes all following variations: chair, director, assistant-chair or assistant-director, interim chair or interim director and any other Member with similar responsibilities;

(d) Regular academic unit Members: tenured and tenure-track Professors, Continuing Special Appointment Professors, and tenured Language Teachers of the concerned academic unit.

37.1.2 **Nomination** Puisque les fonctions de directrice ou de directeur sont au centre des activités des facultés et des unités scolaires, et compte tenu de leur rôle essentiel en ce qui a trait à la supervision et au principe de collégialité, seuls des membres régulières ou réguliers de l'unité scolaire occupant un poste permanent peuvent être nommées ou nommés à ce poste.

37.1.3 **Formation** Les parties reconnaissent qu'au moment de leur nomination, les membres ne possèdent pas nécessairement les compétences requises pour assumer de façon optimale les responsabilités et les tâches inhérentes au rôle de directrice ou de directeur. De ce fait, les parties s'entendent pour mettre au point et prendre part à un programme conjoint de formation pour préparer adéquatement les personnes au poste de directrice ou de directeur. Ces activités de formation engloberont, sans s'y limiter, les dispositions de la présente convention sur le rôle des directrices et des directeurs et leurs interactions avec les autres membres de la communauté universitaire.

37.1.4 **Processus de nomination d'une directrice ou d'un directeur**

37.1.4.1 La directrice d'un département est nommée ou le directeur d'un département est nommé par le Bureau des gouverneurs conformément aux dispositions du présent article. Sauf dans une unité scolaire où la majorité des membres du personnel enseignant sont exclus aux termes de 3.1.3.1(c), la directrice ou le directeur doit être un membre du personnel enseignant régulier syndiqué du département pendant son mandat.

37.1.4.2 Les procédures décrites dans le présent article sont appliquées à la fin du mandat d'une directrice ou d'un directeur ou lorsqu'un poste de directrice ou de directeur devient vacant.

37.1.4.3 Nonobstant ce qui précède en 37.1.2, si une directrice ou un directeur devient incapable d'exercer ses fonctions, la doyenne ou le doyen, en consultation avec les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire, peut nommer un directeur par intérim. Un tel mandat par intérim ne devrait normalement pas durer plus de douze (12) mois. Toutefois, si un tel mandat par intérim devait se prolonger au-delà de douze (12) mois, la doyenne ou le doyen initie les démarches pour la nomination d'une nouvelle directrice ou d'un nouveau directeur en vertu de 37.2.

Section 37.2 Sélection et nomination – Selection and appointment

37.2.1 Il y a un *comité de sélection*. Le comité est présidé par la doyenne ou le doyen de la faculté intéressée et est composé des membres suivants :

***37.1.2** **Membership** As chairs' appointments are central to the operation of faculties and academic units and provide key oversight and collegial management functions; they shall be staffed by tenured regular academic unit Members.

***37.1.3** **Training** The Parties recognize that the skills required to successfully fulfil the role, responsibilities and duties of a chair may not exist in Members at the time of their appointment. As such, the Parties agree to develop and engage in a joint programme of training activities so as to adequately prepare individuals for these positions. These training activities will include, but shall not be limited to, knowledge of the provisions of this agreement related to their appointments and their interactions with other Members of the university.

***37.1.4** **Chair Appointment process**

37.1.4.1 The Chair shall be appointed by the Board of Governors in accordance with the procedures set forth in this article. Except in a department where the majority of the academic staff are excluded under 3.1.3.1(c), the chair must be a regular Member of the department during their mandate.

37.1.4.2 The procedures set forth in this article shall be applied at the end of a chair's term or if the post of chair becomes vacant.

37.1.4.3 Notwithstanding 37.1.2, should the chair become unable to perform their duties, the Dean, in consultation with the regular academic unit Members, may appoint an interim chair. The term of an interim chair shall not normally extend beyond twelve (12) months. Should the term of an interim chair extend beyond twelve (12) months, the Dean shall initiate procedures for the appointment of a new chair under 37.2.

***37.2.1** There shall be a *selection committee*. The committee shall be chaired by the Dean of the faculty concerned and, in addition to the latter, shall have the following members:

(a) la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques ou sa déléguée ou son délégué ;

(b) deux (2) membres régulières ou réguliers, dont au moins un (1) ayant la permanence, de l'unité scolaire intéressée – élues ou élus au scrutin secret par les membres régulières ou réguliers de l'unité scolaire intéressée ;

(c) une (1) ou deux (2) personnes en dehors de l'unité scolaire intéressée, dont la réputation dans cette discipline ou dans une discipline connexe est bien établie, choisie(s) par les quatre (4) membres du comité de sélection déjà mentionnés ci-dessus.

Si aucune femme n'est élue ni nommée aux termes de (a) ou (b), la doyenne ou le doyen en informe le comité de sélection et s'assure que ce dernier en choisisse au moins une (1) aux termes de (c).

37.2.2 La doyenne ou le doyen invite toutes et tous les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire à lui proposer, confidentiellement et par écrit, le nom de candidates et de candidats éventuels, avec raisons à l'appui. Par la même occasion, la doyenne ou le doyen fait savoir aux membres si la ou le titulaire souhaite se porter candidate ou candidat ou non et attire leur attention sur les dispositions de 37.2.3.3. Sans que les personnes qui les ont proposés soient identifiées, les noms et les raisons sont soumis au comité de sélection.

37.2.3

37.2.3.1 Le comité de sélection, après avoir entrepris toute autre consultation qu'il juge appropriée et pertinente, dresse une liste courte énumérant au moins deux (2) mais pas plus de trois (3) candidates ou candidats, sauf s'il est convaincu de n'avoir trouvé qu'une candidate ou qu'un candidat convenable.

37.2.3.2 On recherche chez les candidates et les candidats une combinaison de qualités, dont les plus importantes sont l'excellence en enseignement et recherche, le leadership et l'aptitude à l'administration.

37.2.3.3 Le nom de la ou du titulaire ne figure pas sur la liste courte sauf si au moins la moitié des réponses à la demande de la doyenne ou du doyen en 37.2.2 donne la ou le titulaire comme candidate ou candidat acceptable.

37.2.4 Rétroaction des membres régulières et réguliers de l'unité scolaire

37.2.4.1 Les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire sont informés de la liste courte. Le comité de sélection sonde l'opinion des membres régulières et réguliers de l'unité scolaire au moyen de commentaires par écrit transmis confidentiellement à la doyenne ou au doyen et d'un scrutin préférentiel.

(a) the Provost and Vice-President Academic Affairs or a person designated by them;

(b) two (2) regular academic unit Members, at least one (1) of whom is tenured, of the department concerned -- elected by secret ballot by the regular academic unit Members concerned;

(c) one (1) or two (2) persons from outside the academic unit concerned and with an established reputation in that discipline or a related one, to be chosen by the four (4) members of the selection committee already mentioned above.

Should no woman be elected or appointed under (a) or (b), the Dean shall so inform the selection committee and ensure that it chooses at least one (1) woman under (c).

***37.2.2** The Dean shall invite all regular academic unit Members to submit to them, in confidence and in writing, the names of possible candidates and reasons supporting their candidature. At the same time the Dean will inform Members as to whether or not the incumbent is willing to stand as a candidate and will draw their attention to the provisions of 37.2.3.3. Without disclosing the names of the individuals submitting them, these names and reasons shall be communicated to the selection committee.

37.2.3

*37.2.3.1 The selection committee, after undertaking any further inquiries that it deems appropriate and relevant, shall establish a short list of not fewer than two (2) and not more than thee (3) candidates, unless it is convinced that it can find only one suitable candidate.

*37.2.3.2 The candidates shall be selected for a combination of qualities, important features being academic excellence, leadership, and administrative ability.

*37.2.3.3 The name of the incumbent shall not appear on the short list unless at least half of the answers to the dean's request under 37.2.2 list the incumbent as acceptable.

37.2.4 Regular academic unit feedback

*37.2.4.1 Regular academic unit Members shall be informed of the short list. The selection committee shall seek the opinion of the regular academic unit Members through written comments in confidence to the Dean and through a preferential ballot.

37.2.4.2 Si le comité de sélection ne trouve qu'une candidate ou qu'un candidat acceptable, le nom de cette candidate ou ce candidat est soumis aux membres régulières et réguliers de l'unité scolaire qui, confidentiellement, indiquent si elles et s'ils le trouvent acceptable.

37.2.4.3 La doyenne ou le doyen informe le comité de sélection des résultats de la consultation et dépouille les bulletins du scrutin préférentiel en présence du comité. La doyenne ou le doyen résume les résultats de la consultation et partage ce compte-rendu avec les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire. Les membres du comité de sélection peuvent soulever toute autre préoccupation qu'elles ou qu'ils peuvent avoir concernant les compétences ou les aptitudes des candidates ou des candidats en matière d'administration et de gestion. Le comité fait ensuite sa recommandation au Bureau des gouverneurs. Le comité doit communiquer sa recommandation aux membres régulières et réguliers de l'unité scolaire.

37.2.5 Présentation du rapport au Bureau des gouverneurs

37.2.5.1 La doyenne ou le doyen transmet à la Rectrice ou au Recteur :

(a) la liste courte établie par le comité de sélection ;

(b) les résultats de la consultation prévue à 37.2.4 ;

(c) la recommandation du comité ;

(d) sa propre recommandation avec raisons à l'appui.

37.2.5.2 **Durée du mandat de la directrice ou du directeur** Lorsque la rectrice ou le recteur reçoit la documentation décrite à 37.2.5.1, elle ou il l'envoie au Bureau des gouverneurs avec sa propre recommandation. Une directrice ou un directeur est initialement nommé pour un mandat d'au plus cinq (5) ans. La directrice ou le directeur nommé pour trois (3) ans pourra voir prolonger son mandat de deux (2) années supplémentaires. Dans ce cas, la confirmation prend la forme d'une consultation entre la doyenne ou le doyen et les membres régulières et réguliers de l'unité, comme pour les nominations intérimaires, au moins la moitié d'entre eux devant donner leur consentement. Tout renouvellement par la suite se fait pour un maximum de trois (3) ans.

37.2.6 Le comité de sélection est avisé des motifs lorsqu'on ne suit pas sa recommandation. Ceux-ci doivent lui parvenir au moins cinq (5) jours ouvrables avant que la candidate ou le candidat choisi soit avisé de sa nomination.

*37.2.4.2 If the selection committee finds only one suitable candidate, this candidate's name shall be submitted to the regular academic unit Members who shall, in confidence, indicate whether they do or do not find this candidate acceptable.

*37.2.4.3 The Dean shall inform the selection committee of the results of the consultation and shall open the preferential ballots in the presence of the committee. The Dean shall summarise the results of the consultation and share this summary with the regular academic unit Members. Members of the selection committee may raise any additional concerns they may have about the administrative or managerial qualifications or skills of the candidates. The committee shall then make its recommendation to the Board of Governors. The committee may communicate its recommendation to the regular academic unit Members.

37.2.5 Report to the Board of Governors

*37.2.5.1 The Dean shall transmit to the President:

(a) the short list established by the selection committee;

(b) the results of the consultation in 37.2.4;

(c) the committee's recommendation;

(d) their own recommendation and reasons therefor.

*37.2.5.2 **Length of mandates for chair** Upon receipt of the documentation mentioned in 37.2.5.1, the President shall transmit it to the Board of Governors along with their personal recommendation. A chair shall initially be appointed for a term of not more than five (5) years. In the case of a chair initially appointed for three (3) years, the Member will have the possibility of extending their mandate for a further two (2) years, in which case the confirmation process will be a consultation by the Dean of the regular Members of the unit as to their agreement with the continued mandate of the chair for a further two (2) years, as would be the case in appointing an interim chair, with at least half of the responses to the Dean's consultation supporting the continued mandate. Any further renewals will be for a maximum of three (3) years each.

***37.2.6** The selection committee shall receive reasons if the appointment is not as it recommended. These shall be received at least five (5) working days before the appointment is to be communicated to the successful candidate.

Section 37.3 Sélection des directrices et des directeurs – Selection of chairs

37.3.1 La directrice ou le directeur est responsable d'assurer un leadership administratif et scolaire en ce qui a trait, sans s'y limiter, à l'enseignement et à la supervision, à l'élaboration et à la prestation de programmes d'études au premier cycle et aux cycles supérieurs, à la création d'un milieu juste et équitable qui favorise l'apprentissage et l'engagement des étudiantes et des étudiants, au soutien des activités savantes, des travaux de recherche et du travail de création du corps professoral, à la prise de décisions concernant les ressources humaines et financières de l'unité scolaire, à la représentation de l'unité scolaire au sein de l'Université et à l'établissement de liens avec le milieu professionnel et l'ensemble de la communauté.

37.3.2 Il incombe à la directrice ou au directeur d'administrer les affaires de l'unité scolaire après les consultations de mise avec les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire, en favorisant le principe de collégialité et le processus décisionnel collégial au sein de l'unité scolaire.

37.3.3 En tant que représentante officielle ou représentant officiel de l'unité scolaire, la directrice ou le directeur présente la position de l'unité scolaire. Malgré les tâches et les responsabilités qui lui incombent aux termes du présent article, la directrice ou le directeur, en tant que membre du corps professoral, demeure une ou un universitaire pour qui l'enseignement et la recherche constituent également des droits professionnels fondamentaux. La directrice ou le directeur est avant tout un leader universitaire. Il est également entendu que la directrice ou le directeur n'administre pas les mesures disciplinaires des membres régulières ou réguliers de l'unité scolaire et ne participe pas, sauf sur approbation de la ou du membre, aux réunions où des questions disciplinaires pourraient être abordées.

37.3.4 **Tâches et responsabilités de la directrice ou du directeur** Les tâches et les responsabilités de la directrice ou du directeur peuvent comprendre ce qui suit :

(a) assurer un leadership et montrer la voie à suivre pour l'élaboration du curriculum, des programmes et de la planification scolaire de l'unité scolaire, y compris assurer, au besoin, la liaison avec l'ensemble de la communauté universitaire rattachée à sa discipline;

(b) contribuer activement au perfectionnement professionnel des membres de l'unité scolaire et conseiller les membres au sujet du processus de demande de permanence et de promotion;

(c) conformément aux normes de l'unité scolaire, convoquer des réunions du corps professoral selon la fréquence requise pour favoriser la collégialité et le processus décisionnel collégial. La convocation à ces réunions comprend,

***37.3.1** The chair is responsible for providing academic and administrative leadership in respect of (but not limited to) teaching and supervision; the development and delivery of undergraduate and graduate curricula and programmes; creating a fair, equitable, and supportive environment for student learning and engagement; supporting faculty involvement in scholarly, research and creative activity; stewardship of the human and financial resources of the academic unit; representing the academic unit in the University; and liaising with the profession and the community.

***37.3.2** The chair is required to administer the affairs of the academic unit after appropriate consultation with its regular academic unit Members, striving to ensure collegiality and collegial decision making within the academic unit.

***37.3.3** In representing the academic unit in an official capacity, chairs will present the academic unit's position. Although responsible for carrying out the duties and responsibilities outlined in this article, the chair, as a member of the faculty, remains an academic for whom teaching and research are also fundamental career rights. Chairs are primarily academic leaders. It is further understood that chairs will not administer discipline of regular academic unit Members and will not attend meetings with Members where potential discipline is discussed unless approved by the Member.

***37.3.4** **Duties and Responsibilities of a chair** The duties and responsibilities of a chair may include the following:

(a) Provide leadership and initiative in the development of the academic unit's curricula, academic planning, programmes, including liaising with the broader academic community within their discipline where appropriate;

(b) Take an active role in the career development of Members of the academic unit. The chair will provide guidance to Members regarding the tenure and promotion process;

(c) In keeping with the local norms of the academic unit, convene such regular meetings of the faculty within the academic unit as are required to facilitate collegiality and collegial decision-making. This includes, but is not

sans s'y limiter, l'acheminement de l'ordre du jour avant les réunions, les dispositions relatives à la prise de notes (ou de procès-verbaux officiels) lors des réunions et leur circulation en temps utile, et la planification des motions, des discussions et des votes au besoin;

(d) réunir annuellement les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire pour discuter des priorités de l'unité scolaire, de son orientation et de ses besoins opérationnels;

(e) présenter annuellement aux membres régulières et réguliers de l'unité scolaire les dépenses non salariales prévues au budget de l'unité scolaire.

(f) superviser le travail des comités occasionnellement mis sur pied par l'unité scolaire;

(g) représenter les intérêts de l'unité scolaire dans les dossiers administratifs et universitaires. Lorsque les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire sont divisés sur une question, la directrice ou le directeur, après avoir tenu les discussions pertinentes et tenté de dégager un consensus, représente les opinions au sein de l'unité scolaire et, en cas de vote, l'opinion de la majorité;

(h) administrer les budgets et les plans de dotation de l'unité scolaire;

(i) veiller que les comités de l'unité scolaire soient mis sur pied et fonctionnent de façon transparente, en concertation avec les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire;

(j) veiller que les réunions de l'unité scolaire soient organisées et se déroulent conformément à la politique du Sénat et aux règlements du conseil de l'unité scolaire;

(k) veiller que l'élaboration et l'approbation de toutes les politiques de l'unité scolaire par les membres régulières et réguliers de l'unité scolaire ou le conseil de l'unité scolaire s'effectuent en conformité avec la politique du Sénat et les règlements du conseil de l'unité scolaire, selon le cas;

(l) veiller que l'organisation et le déroulement des réunions du comité consultatif, s'il y en a un, s'effectuent en conformité avec la politique du Sénat;

(m) coordonner les efforts des autres membres du corps professoral nommés à des postes d'administrateurs scolaires au sein de l'unité scolaire;

(n) superviser les fonctions administratives et le personnel de soutien au sein de l'unité scolaire;

necessarily restricted to, circulating agendas prior to meetings; arranging for notes (or formal minutes) of meetings to be taken and circulated in timely fashion; and allowing for the presentation of formal motions, discussions and votes as required;

(d) Annually, arrange a meeting of the regular Members of the academic unit to discuss academic priorities, direction and operational requirements;

(e) Annually present the non-salary components of the academic unit budget to regular Members of the academic unit;

(f) Oversee the work of such committees as may be established by the academic unit from time to time;

(g) Represent the academic unit's interests in administrative and academic matters. In cases where the regular academic unit Members are divided on a particular matter, the chair will, after appropriate discussion and attempts to reach consensus, represent the views within the academic unit, and where a vote has been taken the view of the majority;

(h) Administer academic unit budgets and staffing plans;

(i) Ensure that academic unit committees are constituted and operate transparently in consultation with regular academic unit Members;

(j) Ensure that meetings of the academic unit council take place and are conducted in accordance with Senate Policy and the bylaws of the academic unit council;

(k) Ensure that all academic unit policies are developed and approved by the regular academic unit Members of the academic unit or academic unit council in accordance with Senate Policy and the bylaws of the academic unit Council, as appropriate.

(l) Ensure that meetings of the Advisory Council, where one exists, take place and are conducted in accordance with Senate Policy;

(m) Take a leadership role in coordinating the efforts of other faculty appointed to positions of academic administration within the academic unit;

(n) Oversee the administrative and clerical functions and staff within the academic unit;

(o) selon la structure hiérarchique de l'unité scolaire, procéder aux évaluations de rendement du personnel de soutien;

(p) participer aux réunions du comité exécutif et du conseil de la faculté et communiquer à l'unité scolaire les discussions et les mesures majeures qui la touchent;

(q) assurer l'efficacité des communications avec la population étudiante au sujet des cours et des programmes de l'unité scolaire, solliciter sa participation, s'il y a lieu, aux activités et aux discussions de l'unité scolaire, et répondre aux plaintes et aux préoccupations des étudiantes et des étudiants, conformément aux règlements de l'Université;

(r) veiller à la tenue de discussions et de votes sur les propositions de l'unité scolaire ainsi qu'à l'acheminement des résultats aux instances universitaires pertinentes, conformément aux règlements du Sénat et autres règlements universitaires;

(s) mettre au point un processus transparent pour recommander à la doyenne ou au doyen l'attribution de cours et de charges d'enseignement (y compris de contrats à durée limitée); ce processus devra inclure la consultation des membres individuelles et individuels de l'unité scolaire au sujet de leur charge respective d'enseignement

(t) communiquer l'attribution des charges d'enseignement approuvées aux membres du corps professoral de l'unité scolaire;

(u) accomplir toute autre tâche précisée aux termes de la présente convention;

(v) satisfaire d'autres attentes précises au besoin, pourvu qu'elles ne contreviennent pas aux dispositions de la présente convention.

(o) Within the appropriate reporting structures, manage performance evaluations of administration and clerical staff within the academic unit;

(p) Attend faculty executive and faculty council meetings and report to the academic unit significant discussions and actions relevant to the academic unit;

(q) Ensure that effective communication is maintained with students in the academic unit's courses and programmes; involve them, where appropriate, in academic unit activities and discussions; and address student complaints and concerns in accordance with University policy;

(r) Ensure that academic unit proposals are discussed, voted upon, and moved toward the appropriate University bodies, ensuring that Senate and other applicable University regulations/policies are observed;

(s) Develop a transparent process for recommending course and teaching assignments (including limited contract assignments) to the Dean, such process to include consultation with individual Members of the academic unit regarding their respective course and teaching assignments;

(t) Post all approved teaching assignments to Faculty Members within the academic unit;

(u) Perform such other duties as are specified in this Agreement;

(v) Such other specific expectations as required, provided that they are not inconsistent with this agreement.

Section 37.4 Traitement – Stipend

37.4.1 L'Employeur accorde une prime administrative à la directrice ou au directeur, conformément à 41.6.2. La prime ne peut être inférieure à cinq mille dollars (5 000 $) pour chaque année pendant laquelle la ou le membre exerce les fonctions de directrice ou de directeur. La ou le membre peut choisir de remplacer sa prime, entièrement ou en partie, par une subvention de recherche de valeur équivalente.

37.4.2 La directrice ou le directeur peut choisir de renoncer à la prime ci-dessus pendant la dernière année de son mandat comme directrice ou directeur pour se voir

***37.4.1** The Employer shall grant the chair an administrative stipend, in accordance with 41.6.2. The stipend shall not be less than five thousand dollars ($5,000) for each year that the Member serves in this capacity. The Member can elect to receive a research grant of equivalent value in lieu of part or their entire stipend.

***37.4.2** The chair may opt to forgo the aforementioned stipend in the last year of an appointment as chair and elect to be granted, instead of the stipend, one year's

accorder, au lieu de la prime, une année de service crédité aux fins d'un congé universitaire, en plus du service normalement crédité. La directrice ou le directeur doit faire ce choix avant le début de la dernière année de son mandat comme directrice ou directeur.

credited service for academic leave purposes in addition to the normally credited service. The choice must be made prior to the beginning of the last year of a term of appointment as chair.

ARTICLE 38 Démission et droits des membres retraitées et retraités – Resignation and rights of retirees

Section 38.1 Le personnel enseignant émérite – Emeritus professor

38.1.1 Le personnel enseignant émérite est jugé d'avoir fait une contribution exceptionnelle à la vie universitaire soit par la recherche, soit par l'enseignement ou soit par une contribution dans d'autres domaines de l'activité universitaire, et qu'au moment que la nomination prend effet, avoir pris sa retraite de l'Université d'Ottawa.

Nonobstant ce qui précède, une ou un membre est réputé avoir fait une « contribution exceptionnelle » aux fins de 38.1.1 lorsqu'elle ou lorsqu'il a été membre du personnel enseignant titulaire pour au moins dix (10) ans à l'Université d'Ottawa.

38.1.2 Le rang de membre du personnel enseignant émérite est conféré par le Bureau des gouverneurs à la suite d'une recommandation de la doyenne ou du doyen et du CPEF, suivant une demande de la personne.

La demande doit être faite dans les six (6) mois avant que la personne ne cesse d'être membre du personnel régulier de l'Université d'Ottawa et soit admissible à la retraite ou dans les douze (12) mois après ce moment.

38.1.3 Les membre du personnel enseignant émérite jouissent des privilèges ci-dessous :

(a) accès à toutes les bibliothèques et leurs services à l'Université d'Ottawa ;

(b) invitation aux cérémonies et réceptions officielles de l'Université, y compris celles réservées au personnel enseignant ;

(c) inscription continue sur la liste officielle des membres du personnel enseignant à l'Université d'Ottawa avec le nouveau titre ;

(d) maintien de ses droits de supervision, pourvu que les dispositions énoncées à l'article 32 de la présente convention soient respectées ;

(e) accès aux services de soutien pour la recherche, selon la disponibilité de ceux-ci.

***38.1.1** An Emeritus Professor shall be judged to have made an exceptional contribution to university life either through research, or teaching or through contribution to other areas of university activity and, at the time the rank takes effect, be retired from the University of Ottawa.

Notwithstanding the above, a Member shall be deemed to have made an "exceptional contribution" for the purpose of 38.1.1 when they have been a Full Professor for at least ten (10) years at the University of Ottawa.

***38.1.2** The rank of Emeritus Professor is awarded by the Board of Governors upon recommendations of the Dean and FTPC, following a request by the individual.

The request shall be made within six (6) months before or twelve (12) months after the individual ceases to be a member of the regular staff of the University of Ottawa and is eligible for retirement.

***38.1.3** An Emeritus Professor shall have the following privileges:

(a) access to all University of Ottawa libraries and their services;

(b) invitation to all official ceremonies and receptions of the University, including those for teaching personnel only;

(c) continued listing among official University of Ottawa Professors, with the new title indicated;

(d) maintain their rights of supervision, provided the provisions set out in article 32 of this agreement are met;

(e) access to support services for research, according to their availability.

38.1.4 **Bibliothécaire émérite** Le rang de bibliothécaire émérite est conféré à une ou un bibliothécaire conformément à 38.1.1 et 38.1.2 plus haut, avec les adaptations nécessaires, étant entendu que « membre du personnel enseignant titulaire », « doyenne ou doyen » et « CPEF » signifient ici respectivement « bibliothécaire V », « bibliothécaire en chef de l'Université » et « CPB » et que 38.1.3(a)-(c) et (e) s'appliquent.

***38.1.4** **Emeritus Librarian** The rank of Emeritus Librarian is awarded to a Librarian pursuant to 38.1.1 and 38.1.2 above, *mutatis mutandis,* it being understood that "Full Professor", "Dean", and "FTPC" shall be read to mean "Librarian V", "University Librarian", and "LPC" respectively and that 38.1.3(a)-(c) and (e) shall apply.

Section 38.2 Personnel retraité: privilèges et avantages – Retirees' privileges and benefits

***38.2.1** La retraite n'est pas la fin d'une carrière. C'est une étape dans la vie professionnelle des membres du personnel enseignant de même que dans celle d'une institution comme l'Université d'Ottawa.

38.2.1 Retirement is not the end of a career. It is a step in the working life of professors in an institution like the University of Ottawa.

38.2.2 Aux fins de la présente section, on entend par *personnel retraité,* une personne qui s'est retirée de l'Université d'Ottawa, qui touche une pension à même le régime de pension de l'Université d'Ottawa, et qui était membre de l'unité de négociation au moment de sa retraite.

***38.2.2** For the purposes of this section, a *retiree* is a person retired from the University of Ottawa and drawing a pension from the University of Ottawa pension plan, who was a member of the APUO bargaining unit immediately prior to retirement.

38.2.3 **Membre du personnel enseignant auxiliaire**

38.2.3 **Adjunct Professor**

38.2.3.1 Le personnel retraité peut faire une demande en vue de devenir membre du personnel enseignant auxiliaire aux termes de la section 17.5.

*38.2.3.1 Retirees are eligible to apply for Adjunct Professor status pursuant to section 17.5.

38.2.3.2 Pourvu que des ressources soient disponibles une fois que les besoins de la faculté et des programmes approuvés ont été réglés, le personnel retraité qui est nommé membre du personnel enseignant auxiliaire peut se voir accorder

*38.2.3.2 Provided that the resources are available after the needs of the faculty and approved programs are met, a retiree who is appointed Adjunct Professor may be accorded

(a) l'accès à toutes les bibliothèques de l'Université d'Ottawa et à leurs services ;

(a) access to all University of Ottawa libraries and their services;

(b) des locaux à bureaux, lorsque l'espace est disponible ;

(b) office space, where available;

(c) l'accès aux services de soutien à la recherche, selon la disponibilité.

(c) access to support services for research, according to their availability.

Il est entendu qu'aucun grief ne peut être fait quant à l'attribution ou la non-attribution des ressources et des installations de recherche au personnel retraité.

It is understood that no grievances may be made over the allocation or non-allocation of research resources and facilities to retirees.

38.2.4 **Exemption des frais de scolarité**

38.2.4 **Tuition fee exemption**

38.2.4.1 Le personnel retraité peut, sans payer les frais de scolarité applicables, assister à des cours à titre d'étudiante spéciale ou d'étudiant spécial ou en vue d'obtenir des crédits, sous la seule réserve des exigences scolaires habituelles (y compris les exigences d'admission aux programmes).

*38.2.4.1 Retirees may, without paying tuition fees, attend courses as special students or for credit, subject only to the usual academic requirements (including requirements regarding admission to programs).

38.2.4.2 Les exemptions des frais de scolarité sont offertes en outre au conjoint, aux enfants, et aux personnes à charge du personnel retraité conformément à 40.6.1.2.

38.2.5 Programmes d'assurance

38.2.5.1 Les dispositions d'assurance-vie, en vigueur le 1 mai 1990 pour les membres ayant pris leur retraite avant cette date, sont maintenues.

38.2.5.2 Lorsqu'une ou lorsqu'un membre prend sa retraite avant la date normale de retraite précisée dans le régime de pension de l'Université d'Ottawa, la ou le membre peut, jusqu'à ce qu'elle ou qu'il atteigne l'âge normal de retraite, participer à l'assurance-santé et à l'assurance de soins dentaires offertes aux membres aux termes de 40.1.1.1(c) et (h). Le cas échéant, la ou le membre paye la contribution de l'Employeur à ce régime, fixée conformément à 40.1.1.5(b).

38.2.6 Accès aux services technologiques

38.2.6.1 Des comptes de courrier électronique seront tenus pour le personnel retraité.

38.2.6.2 Le personnel retraité peut acheter les services d'un fournisseur Internet au même taux que paient les étudiantes et les étudiants et le personnel, tant que ce service sera offert au personnel actif.

38.2.7 Autre services

38.2.7.1 **Stationnement** Le personnel retraité peut recevoir, sans frais, un permis de stationnement conformément à l'entente négociée entre l'Université et les associations de retraitées et retraités.

38.2.7.2 **Salle de rencontre** L'Employeur fournira à l'Association des professeurs retraités de l'Université d'Ottawa (APRUO) des locaux convenables sans frais pour la conduite de ses affaires, à la condition qu'un avis raisonnable ai été donné et qu'il y ait de l'espace de disponible.

Section 38.3 Démission – *Resignation

38.3.1 Afin de faciliter la planification efficace de la relève :

(a) Une ou un membre du personnel enseignant syndiqué ou du personnel enseignant de langue syndiqué avisera sa doyenne ou son doyen de sa démission par écrit au plus tard quatre (4) mois avant la date d'entrée en vigueur. La date effective de départ devrait normalement coïncider avec la fin d'une session. Dans le cas d'une retraite, sa démission devrait normalement

*38.2.4.2 Tuition fee exemption is available for a retiree's spouse, children, and dependents in accordance with 40.6.1.2.

38.2.5 Insurance programs

*38.2.5.1 Life insurance arrangements, in effect on May 1, 1990 for Members retired prior to that date, will be maintained.

*38.2.5.2 Where a Member retires prior to the normal retirement date set out in the University of Ottawa Pension Plan, the Member may, until they attain such normal retirement age, participate in the health and dental insurance benefits provided to Members pursuant to 40.1.1.1(c) and (h). Where the Member opts to so participate, they shall pay the Employer's contribution for that benefit plan, determined in accordance with 40.1.1.5(b).

38.2.6 Access to technology services

*38.2.6.1 E-mail accounts will be maintained for retirees.

*38.2.6.2 Retirees will be allowed to purchase the services of an Internet provider at the same rate as that charged for students and staff, as long as such a service is offered to active Members of staff.

***38.2.7 Other services**

38.2.7.1 **Parking** Retirees may receive, at no cost, a parking permit as per the negotiated agreement between the University and the retiree associations.

38.2.7.2 **Meeting Room** The Employer shall provide the Association of Professors Retired from the University of Ottawa (APRUO) with suitable rooms as required for association business, free of charge, provided reasonable notice is given and space is available.

38.3.1 In order to facilitate successful succession planning:

(a) A Faculty or Language Teacher Member will notify their Dean of their resignation in writing no later than four (4) months prior to its effective date. The effective date of departure should normally coincide with the end of a term. In the case of retirement, their resignation should normally be

être en vigueur à partir du 30 juin. L'emploi d'une ou d'un membre peut être terminé à tout autre moment par entente entre la ou le membre et l'Employeur.

(b) Une ou un bibliothécaire ou une conseillère syndiquée ou un conseiller syndiqué avisera la ou le bibliothécaire en chef de l'Université ou sa doyenne ou son doyen de sa démission par écrit au plus tard deux (2) mois avant la date d'entrée en vigueur. La demande d'une ou d'un membre d'utilisation de vacances au cours de cette période de démission ne sera pas déraisonnablement refusée. L'emploi d'une ou d'un membre peut être terminé à tout autre moment par entente entre la ou le membre et l'Employeur.

effective June 30. A Member's employment may be terminated at any other time by agreement of the Member and the Employer.

(b) A Librarian or Counsellor Member will notify the University Librarian or their Dean of their resignation in writing no later than two (2) months prior to its effective date. A Member's request for vacation leave during this resignation period will not be unreasonably refused. A Member's employment may be terminated at any other time by agreement of the Member and the Employer.

ARTICLE 39 Mesures disciplinaires – Disciplinary measures

Section 39.1 Dispositions générales – General

39.1.1 Catégories de mesures disciplinaires

39.1.1.1 Une ou un membre peut faire l'objet de mesures disciplinaires pour une cause juste et suffisante ; en particulier pour :

(a) une violation des dispositions de l'article 10, aux termes de la section 39.2 ; ou

(b) un rendement insuffisant, aux termes de la section 39.3 ; ou

(c) toute autre cause juste et suffisante n'entrant pas dans les catégories de cause décrites à (a) ou (b) ci-dessus, aux termes de la section 39.4.

39.1.1.2 L'Employeur peut imposer les mesures disciplinaires appropriées aux circonstances. Les mesures disciplinaires que l'Employeur peut imposer sont :

(a) dans le cas d'une violation des dispositions de l'article 10, une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, aux termes de la section 39.2 ;

(b) dans le cas d'un rendement insuffisant, un avertissement formel ou la retenue du progrès dans le rang, ou un congédiement, aux termes de la section 39.3 ;

39.1.1 Types of disciplinary measures

*39.1.1.1 A Member may be disciplined for just and sufficient cause; in particular:

(a) for violation of the provisions of article 10, pursuant to the provisions of section 39.2; or

(b) for deficient performance of workload duties, pursuant to the provisions of section 39.3; or

(c) for other just and sufficient cause, which cannot be considered to be a cause as described in (a) or (b) above, pursuant to the provisions of section 39.4.

*39.1.1.2 The Employer may impose disciplinary measures which are appropriate in the circumstances. Disciplinary measures which may be imposed by the Employer are:

(a) for violation of the provisions of article 10, a written reprimand or suspension or dismissal, pursuant to the provisions of section 39.2;

(b) for deficient performance of workload duties, a formal warning or the withholding of the progress through the ranks or dismissal, pursuant to section 39.3;

(c) dans le cas d'une cause autre qu'une violation de l'article 10 ou un rendement insuffisant, une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, aux termes de la section 39.4.

39.1.1.3 Le congédiement signifie la fin d'engagement par l'Employeur sans le consentement de la ou du membre :

(a) pour les membres du personnel enseignant, les membres du personnel enseignant de langue, les conseillères et conseillers syndiqués ayant la permanence, avant la retraite et pour des motifs autres que la mise à pied aux termes de la présente convention ;

(b) pour les bibliothécaires syndiquées et syndiqués ayant un engagement continu, avant la retraite et pour des motifs autres que la mise à pied aux termes de la présente convention ;

(c) pour toutes ou tous les autres membres, avant la fin de leur contrat de travail.

Le non-renouvellement d'un contrat à durée limitée et le refus d'accorder la permanence à un membre ne constituent pas un congédiement.

39.1.2 Procédure d'enquête

39.1.2.1 Tout comportement présumé pouvant mener à une procédure disciplinaire contre une ou un membre doit faire l'objet d'une enquête appropriée par la doyenne ou le doyen de la ou du membre, étant entendu que :

(a) toute plainte non sollicitée contre une ou un membre lui est communiquée promptement, par écrit, en prenant les précautions nécessaires pour préserver les garanties de confidentialité adéquates, lorsque cela est approprié ;

(b) toute enquête, évaluation ou sollicitation d'opinion faite par la doyenne ou le doyen relativement à une ou un membre est faite conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention ou, s'il n'existe pas de dispositions pertinentes, d'une manière appropriée au présumé motif de la procédure. Toute enquête, évaluation ou sollicitation d'opinion faite par la doyenne ou le doyen doit être complétée dans un délai raisonnable suivant la réception de l'allégation. La doyenne ou le doyen informe la ou le membre par écrit de sa décision de procéder ou non à une enquête sur une allégation ;

(c) la ou le membre dont le comportement présumé fait l'objet d'une enquête est informé, par écrit, par sa doyenne ou son doyen dans les quinze (15) jours ouvrables après avoir informé la ou le membre de la plainte comme précisé à

(c) for a cause which cannot be considered to be a violation of article 10 or deficient performance of workload duties, a written reprimand or suspension or dismissal, pursuant to section 39.4.

*39.1.1.3 Dismissal means the termination of any appointment by the Employer, without the consent of the Member, as follows:

(a) for tenured Faculty Members, Language Teachers, or Counsellors, before retirement and for reasons other than layoff pursuant to this agreement;

(b) for Librarian Members with continuing appointments, before retirement and for reasons other than layoff pursuant to this agreement;

(c) for all other Members, before the end of their contract of appointment.

Failure to renew a limited-term contract and the decision not to grant tenure to a Member shall not constitute dismissal.

39.1.2 Guidelines for investigative proceedings

*39.1.2.1 Any alleged behavior which may lead to disciplinary proceedings against a Member shall be properly investigated by the Member's Dean, it being understood that:

(a) any unsolicited complaint against a Member shall be promptly communicated to them, in writing, with proper confidentiality safeguards where appropriate;

(b) any fact-finding procedure, evaluation or request for advice in respect of an individual Member, conducted by the Dean, shall be carried out in conformance with the relevant provisions of this agreement or, where there are no relevant provisions, in a manner appropriate to the alleged cause for disciplinary proceedings. Any fact-finding procedure, evaluation or request for advice conducted by the Dean shall be completed within a reasonable amount of time after the receipt of the allegation. The Dean shall notify the Member in writing of any decision to proceed or not with an investigation into an allegation;

(c) the Member whose alleged behavior is being investigated shall be notified, in writing, by the Dean within fifteen (15) working days of informing the

(a) ci-dessus, des motifs et de la nature des mesures que prend la doyenne ou le doyen ;

(d) la ou le membre dont le comportement présumé a fait l'objet d'une enquête est informé des résultats, par écrit, par sa doyenne ou son doyen dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'enquête, sous réserve des dispositions applicables des sections 39.2, 39.3 ou 39.4.

Bien qu'il lui soit possible de déléguer tout ou partie de la procédure d'enquête, la doyenne ou le doyen est en dernier lieu responsable de la décision prise à l'issue de l'enquête, y compris celle d'imposer une mesure disciplinaire, le cas échéant.

39.1.2.2 Une enquête, évaluation ou sollicitation d'opinion faite par la doyenne ou le doyen conformément à 39.1.2.1 ne peut pas faire l'objet d'un grief. Aux fins de l'article 13 et de la présente sous-section, l'enquête ne constitue pas une mesure disciplinaire et ne peut pas, en tant que telle, faire l'objet d'un grief privé.

39.1.3 Une ou un membre ne peut pas être l'objet d'une mesure disciplinaire pour manquement à un règlement, à moins que ce règlement :

(a) soit raisonnable et n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention ; et

(b) ait été promulgué et diffusé par les autorités compétentes.

39.1.4 Le fait qu'une ou qu'un membre est sujet à être, ou a déjà été, poursuivi en justice conformément à la loi d'un pays, d'un état, d'une province ou d'une municipalité ne constitue pas en soi un motif de procédure disciplinaire contre la ou le membre.

39.1.5 Lorsqu'une doyenne ou lorsqu'un doyen, le Comité mixte ou le Bureau des gouverneurs avise une ou un membre d'une recommandation ou d'une décision qu'une mesure disciplinaire lui soit imposée, l'attention de la ou du membre doit être attirée, par écrit, sur les dispositions de l'article 13 applicables à la présentation d'une lettre de désaccord ou d'un grief relatif à cette recommandation ou décision.

39.1.6 Lorsqu'une doyenne ou lorsqu'un doyen transmet au Comité mixte ou au Bureau des gouverneurs une recommandation de mesure disciplinaire envers une ou un membre, ou qu'elle ou qu'il écrit à la ou au membre pour l'aviser que le Comité mixte ou le Bureau des gouverneurs a décidé de le discipliner, la doyenne ou le doyen fait parvenir une copie de cet avis à l'agente ou l'agent de liaison de l'Association.

Member of the complaint as per (a) above, as to the reasons for and the nature of the actions taken by the Dean;

(d) the Member whose alleged behavior has been investigated shall be informed, in writing, of the results of that investigation by their Dean within fifteen (15) working days of the completion of the investigation, subject to any applicable provisions of sections 39.2, 39.3 or 39.4.

Notwithstanding that the Dean may choose to assign all or part of an investigative procedure, the Dean has ultimate responsibility in the determination made as a result of an investigation or in the subsequent imposition of discipline.

*39.1.2.2 A fact-finding procedure, evaluation, or request for advice, undertaken by a Dean in accordance with 39.1.2.1, is not grievable. For the purposes of article 13 and this subsection, the investigative process shall not constitute a disciplinary action and as such is not capable of being the subject matter of a private grievance.

***39.1.3** A Member may not be disciplined for violation of a rule or regulation unless that rule or regulation:

(a) is reasonable and does not contravene the provisions of this agreement, and

(b) has been promulgated and communicated by the appropriate authority.

***39.1.4** The fact that a Member has been or is subject to prosecution according to the law of any country, state, province or municipality cannot in itself be the basis of a disciplinary measure against the Member.

***39.1.5** Whenever a Dean, the Joint Committee, or the Board of Governors, notifies a Member of a recommendation or decision that a disciplinary measure be imposed, the notification shall also, in writing, call the Member's attention to the relevant provisions of article 13 applicable to the filing of a letter of disagreement or notice of grievance in regard to the recommendation or decision in question.

***39.1.6** When a Dean forwards to the Joint Committee or Board of Governors a recommendation for disciplinary action against a Member, or when a Dean writes to a Member to advise them of a Joint Committee or Board of Governors decision to discipline them, the Dean shall forward a copy of said communication to the Association's Liaison Officer.

39.1.7 Dans tout cas de discipline, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

39.1.8 **Application du présent article** Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes et tous les membres, étant entendu que :

(a) pour ce qui est des bibliothécaires syndiquées et syndiqués, par "directrice ou directeur", "doyenne ou doyen", "CPED", "CPEF", ou "Comité mixte", on entend la ou le "superviseure immédiate ou superviseur immédiat", la ou le "bibliothécaire en chef de l'Université", le "CPB", ou le "Comité d'administration", respectivement ;

(b) pour ce qui est des conseillères syndiquées et syndiqués, par "directrice ou directeur" ou "doyenne ou doyen", ou par "CPED" ou "CPEF", on entend la ou le "directrice ou directeur du Service de counselling et de développement personnel" et le "CPSCDP" respectivement ;

(c) pour ce qui est des membres du personnel enseignant de langue syndiqué, par "directrice ou directeur" ou "CPED", on entend la ou le "directrice ou directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme" et le "CPEI" respectivement.

39.1.9 **Délégation de pouvoir du Bureau des gouverneurs** Par "Bureau des gouverneurs" on entend, dans le présent article, le "Bureau des gouverneurs ou un comité du Bureau des gouverneurs auquel le pouvoir d'agir dans l'affaire en question a été dûment délégué".

39.1.10 Tous les délais prévus à l'article 39 sont directifs et peuvent être modifiés ou prolongés par accord des parties à la présente convention selon les circonstances.

***39.1.7** In any disciplinary matter, the onus shall rest upon the Employer to establish that it had cause for the imposition of discipline.

***39.1.8** **Application of this article** The provisions of this article apply to all Members, it being understood that:

(a) with regard to Librarian Members, references to the "chair", the "Dean", the "DTPC" and "FTPC", and to the "Joint Committee" shall be read as references to the "immediate supervisor", the "University Librarian", and "LPC" and the "Administrative Committee" respectively;

(b) with regard to Counsellor Members, references to the "chair", to the "Dean" and to the "DTPC" and "FTPC" shall be read as references to the "Director of the Counselling and Personal Development Service" and to the "CPDSPC" respectively;

(c) with regard to Language Teacher Members, references to the "chair" and to the "DTPC" shall be read as references to the "director of the Official Languages and Bilingualism Institute" and to the "TPCI" respectively.

***39.1.9** **Delegation of the authority of the Board of Governors** Any reference in this article to "the Board of Governors" shall mean "the Board of Governors or a committee of the Board of Governors to which authority for the act in question has been duly delegated".

***39.1.10** All time limits in article 39 are directory, and may be altered or extended by agreement of the Parties to this agreement as required in the circumstances.

Section 39.2 Violation de l'article 10 – Discipline for violation of article 10

39.2.1 L'Employeur peut réprimander par écrit, suspendre ou congédier une ou un membre pour violation des dispositions de l'article 10, sous réserve du respect des dispositions de la présente section.

39.2.2 **Procédures**

39.2.2.1 Si après une enquête faite aux termes de 39.1.2.1, la doyenne ou le doyen a des raisons de croire qu'une ou qu'un membre a violé les dispositions de l'article 10 et qu'elle ou qu'il envisage de prendre une mesure disciplinaire, elle ou il fait parvenir à la ou au membre une *lettre d'allégation* et y joint des copies des documents pertinents, s'il en existe. Cette lettre d'allégation fait mention des dispositions pertinentes de l'article 10, indique la présumée violation, et demande à la ou au

***39.2.1** The Employer may reprimand in writing, suspend or dismiss a Member for violation of the provisions of article 10, subject to compliance with the provisions of this section.

39.2.2 **Procedures**

*39.2.2.1 When, after investigation pursuant to 39.1.2.1, the Dean has grounds to believe that a Member has violated the provisions of article 10 and considers taking disciplinary action with respect to such violation, they shall forward to the Member a *letter of allegation* and attach to it copies of relevant documentation, if any. This letter of allegation shall refer to the relevant provisions of article 10,

membre une réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la lettre.

39.2.2.2 Après dix (10) jours ouvrables suivant la réception par la ou le membre de la lettre d'allégation et après avoir examiné attentivement la réponse de la ou du membre, s'il en existe, la doyenne ou le doyen doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants :

(a) décider de ne pas poursuivre la procédure disciplinaire, auquel cas elle ou il en avise la ou le membre par écrit ; ou

(b) décider de poursuivre la procédure disciplinaire, auquel cas elle ou il remet un avis écrit à la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou au Provost et vice-recteur aux affaires académiques de son allégation et de ses motifs, pour enquête et action subséquente, et transmet à la ou au membre une copie de cet avis et des documents envoyés à la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou au Provost et vice-recteur aux affaires académiques, en prenant, le cas échéant, les précautions nécessaires pour préserver le caractère confidentiel de l'affaire.

39.2.2.3 Si la doyenne ou le doyen décide d'aviser par écrit la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques, celle-ci ou celui-ci ou sa déléguée ou son délégué doit, au plus tard dix (10) jours ouvrables après que l'avis de la doyenne ou du doyen a été envoyé, organiser une *réunion préliminaire* à laquelle doivent assister la doyenne ou le doyen, la ou le membre et les agentes ou les agents de liaison des parties. Le but de cette réunion préliminaire est d'échanger des renseignements, de régler des malentendus et, si c'est possible, de résoudre le problème par accord mutuel entre l'Employeur et la ou le membre intéressé. Nonobstant ce qui précède et 39.2.2.2(b), les parties à la convention peuvent accepter de tenir la réunion préliminaire avant que la doyenne ou le doyen ne décide d'aviser par écrit la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques, auquel cas, si le problème n'est pas résolu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la réunion, la doyenne ou le doyen envoie une demande écrite à la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou au Provost et vice-recteur aux affaires académiques pour soumettre le problème à un comité d'enquête, et le 39.2.2.5 s'applique en conséquence.

39.2.2.4 Les dispositions de 13.2.2, 13.2.6, 13.2.8 et 13.4.3 s'appliquent *mutatis mutandis* à toute réunion préliminaire tenue en vertu de 39.2.2.3.

39.2.2.5 Si le problème n'est pas résolu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la réunion, la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques doit, dans les dix (10) jours ouvrables qui

state the alleged violation, and ask the Member to respond to the allegation within ten (10) working days of receipt of the letter.

*39.2.2.2 After allowing ten (10) working days to elapse following the Member's receipt of the letter of allegation, and having given due consideration to the Member's response to it if any, the Dean shall, within the following five (5) working days:

(a) decide not to pursue disciplinary proceedings, in which case they shall notify the Member in writing of such a decision; or

(b) decide to pursue disciplinary proceedings, in which case they shall give written notice to the Provost and Vice-President Academic Affairs of their allegation and the grounds therefor, for further investigation and action, and shall forward to the Member a copy of that notice and of the documentation sent to the Provost and Vice-President Academic Affairs, with proper confidentiality safeguards where appropriate.

*39.2.2.3 If the Dean decides to give written notice to the Provost and Vice-President Academic Affairs, the latter or their delegate shall, no later than ten (10) working days after the Dean's notice has been sent, organize a *preliminary meeting* which shall be attended by the Dean, the Member, and the Parties' Liaison Officers. The purposes of the preliminary meeting are to exchange information, clear up misunderstandings and, if possible, resolve the matter through mutual agreement of the Employer and the Member concerned. Notwithstanding the foregoing and 39.2.2.2(b), the Parties to the agreement may agree to hold the preliminary meeting before the Dean gives written notice to the Provost and Vice-President Academic Affairs, in which case, should the matter not be resolved within ten (10) working days following the conclusion of the meeting, the Dean shall send a written request to the Provost and Vice-President Academic Affairs to place the matter before an investigative committee, and 39.2.2.5 shall be applied accordingly.

*39.2.2.4 The provisions of 13.2.2, 13.2.6, 13.2.8, and 13.4.3 apply, *mutatis mutandis*, to a preliminary meeting held pursuant to 39.2.2.3.

*39.2.2.5 If the matter has not been resolved within ten (10) working days following the conclusion of the meeting, the Provost and Vice-President Academic Affairs shall, within the following ten (10) working days, advise the concerned Member

suivent, informer la ou le membre intéressé et l'Association que le cas sera soumis à *un comité d'enquête* composé :

(a) de deux (2) personnes nommées par la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques; et

(b) de deux (2) membres de l'Association nommées ou nommés par l'Association ; et

(c) de la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou du Provost et vice-recteur aux affaires académiques qui fera fonction de présidente ou de président sans droit de vote.

Les membres du comité sont nommées ou nommés dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou du Provost et vice-recteur aux affaires académiques à l'Association.

39.2.2.6 Le comité d'enquête établit ses propres procédures, qui doivent être le moins formel possible. La ou le membre doit être avisé de toute information, autre que les documents transmis aux termes de 39.2.2.2, examinée par le comité. La ou le membre et une représentante ou un représentant de l'Association (si la ou le membre en fait la demande) seront invités à comparaître devant le comité. La ou le membre et la représentante ou le représentant de l'Association (s'il y a lieu) auront l'opportunité de présenter le cas.

39.2.2.7 L'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur doit s'assurer que le comité dispose de tous les documents pertinents, y compris :

(a) la lettre d'allégation de la doyenne ou du doyen à la ou au membre ;

(b) la réponse écrite de la ou du membre, s'il en existe ;

(c) l'avis écrit de la doyenne ou du doyen à la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou au Provost et vice-recteur aux affaires académiques et les documents transmis avec ledit avis ;

(d) tout commentaire écrit, s'il en existe, sur les questions en cours d'examen et les documents mentionnés à (c), qui a été envoyé au comité d'enquête par la ou le membre pour être pris en considération ;

(e) toute autre documentation que la ou le membre désire soumettre au comité d'enquête.

and the Association that the matter will be placed before an *investigative committee*. The committee shall be composed of:

(a) two (2) persons named by the Provost and Vice-President Academic Affairs;

(b) two (2) Members of the Association, named by the Association; and

(c) the Provost and Vice-President Academic Affairs, who shall act as non-voting chair.

The members of the committee shall be named within ten (10) working days of receipt of the notice from the Provost and Vice-President Academic Affairs to the Association.

*39.2.2.6 The investigative committee sets its own procedures, which are to be as informal as possible. The Member shall be advised of any information considered by the committee, other than the documentation forwarded pursuant to 39.2.2.2. The Member, and an Association representative (at the request of the Member) shall be invited to appear before the committee. The Member and the Association representative (if applicable) will have the opportunity to present the case.

*39.2.2.7 The Employer's Liaison Officer shall ensure that the committee is provided with all relevant documentation, including:

(a) the Dean's letter of allegation to the Member;

(b) the Member's written response, if any;

(c) the Dean's written notice to the Provost and Vice-President Academic Affairs and the attached documentation;

(d) written comments, if any, on the issues under consideration and the documents listed in (c), sent by the Member to the investigative committee for its consideration;

(e) such further documentation as the Member wishes to submit to the investigative committee.

39.2.2.8 Le comité d'enquête examine la question promptement et recommande au Bureau des gouverneurs :

(a) qu'aucune mesure disciplinaire ne soit prise contre la ou le membre ; ou

(b) qu'une réprimande écrite soit envoyée à la ou au membre ; ou

(c) que la ou le membre soit suspendu pour une période déterminée ; ou

(d) que la ou le membre soit congédié.

La présidente ou le président du comité d'enquête doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la formation du comité, acheminer par écrit la recommandation du comité et ses motifs au Bureau des gouverneurs, avec une copie à la ou au membre, à sa doyenne ou son doyen et à l'Association. Lorsqu'aucune recommandation n'a été supportée par une majorité des voix, ce fait est rapporté, et la Provost et vice-rectrice aux affaires académiques ou le Provost et vice-recteur aux affaires académiques peut soumettre sa propre recommandation au Bureau des gouverneurs. Les opinions minoritaires peuvent être annexées à une recommandation formulée à la majorité des voix.

*39.2.2.8 The investigative committee shall promptly consider the matter and recommend to the Board of Governors:

(a) that no disciplinary action be taken against the Member; or

(b) that a written reprimand be given to the Member; or

(c) that the Member be suspended for a specified period; or

(d) that the Member be dismissed.

The chair of the investigative committee shall, within fifteen (15) working days of its being established, forward the committee's recommendation and written reasons therefor to the Board of Governors, with copies to the Member, the Member's Dean and the Association. Where there is no recommendation supported by a majority vote, this fact shall be reported, and the Provost and Vice-President Academic Affairs may, in this situation, submit their own recommendation to the Board of Governors. Minority views may be attached to a recommendation supported by a majority vote.

39.2.2.9 La décision du Bureau des gouverneurs et ses motifs sont promptement communiqués, par écrit, à la ou au membre par sa doyenne ou son doyen.

*39.2.2.9 The Board of Governors' decision and its reasons therefor shall be promptly communicated in writing to the Member by their Dean.

39.2.2.10 Si le comité d'enquête recommande une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, la ou le membre intéressé peut présenter une lettre de désaccord conformément aux dispositions de l'article 13, *mutatis mutandis*, étant entendu que la réunion mentionnée dans 13.3.5 sera considérée avoir été remplacée par la réunion préliminaire mentionnée dans 39.2.2.3.

*39.2.2.10 If the investigative committee recommends a written reprimand, suspension or dismissal, the Member concerned may file a letter of disagreement in accordance with the provisions of article 13, *mutatis mutandis*, it being understood that the meeting referred to in 13.3.5 shall be deemed to have been replaced by the preliminary meeting mentioned in 39.2.2.3.

Section 39.3 Rendement insuffisant – Discipline for deficient performance of workload duties

39.3.1 Dispositions générales

Le rendement d'une ou d'un membre est jugé insuffisant lorsqu'il n'est pas satisfaisant à la lumière du rang ou de l'expérience de la ou du membre.

39.3.2 Avertissement formel

39.3.2.1 Si, à la suite d'une revue annuelle, la doyenne ou le doyen de la ou du membre estime que celle-ci ou celui-ci ne donne pas entière satisfaction dans son rendement et que ce manque présumé est suffisamment sérieux, la doyenne ou le doyen peut, conformément à la procédure décrite à la présente sous-section, adresser un *avertissement formel* à la ou au membre.

***39.3.1 General**

A Faculty Member's performance of workload duties is deficient when it is not satisfactory in light of the Member's rank and experience.

39.3.2 Formal warning

*39.3.2.1 Where a Member's Dean, as a result of an annual review, considers that the Member's performance of workload duties is inadequate, and this alleged deficiency is serious enough, the Dean may, in accordance with the procedures set forth in this subsection, issue a *formal warning* to the Member.

39.3.2.2 Si, après avoir consulté la ou le membre (y compris l'avoir consulté au sujet de la période du prétendu rendement insuffisant), la doyenne ou le doyen demeure préoccupé, elle ou il peut entamer la procédure décrite dans (a) à (c) ci-dessous, ce qui peut entraîner la remise d'un avertissement formel.

(a) La doyenne ou le doyen informe la ou le membre par écrit de ses doutes, des raisons qu'elle ou qu'il a de les entretenir, et de son intention de consulter la directrice ou le directeur et les CPE au sujet du manque présumé dans le rendement de la ou du membre et de sa gravité. Elle ou il indique dans sa lettre la période pour laquelle le rendement de la ou du membre sera évalué.

(b) La doyenne ou le doyen sollicite l'avis du CPED et de la directrice ou du directeur, et ensuite du CPEF, concernant le rendement de la ou du membre pendant ladite période ainsi que la gravité du manque présumé. Elle ou il annexe à cette sollicitation les renseignements mentionnés à (a) ci-dessus, le curriculum vitae mis à jour de la ou du membre, des copies des rapports annuels de la ou du membre (si disponible) pour la période spécifiée à (a), des copies des travaux savants que la ou le membre désire voir prendre en considération et tout autre document ou renseignement soumis par la ou le membre, des copies des rapports A et toute autre documentation pertinente ou opinions que la doyenne ou le doyen veut voir prendre en considération pourvu que la ou le membre en ait été informé par la doyenne ou le doyen.

(c) La ou le membre, la directrice ou le directeur et les CPE sont informés par la doyenne ou le doyen qu'elle ou qu'il envisage adresser un avertissement formel à la ou au membre.

39.3.2.3 Les dispositions de 23.2.4.3 (a), (c) et (d) s'appliquent aux évaluations liées à un avertissement formel.

39.3.2.4 Si la doyenne ou le doyen estime qu'un avertissement formel est justifié et décide d'en envoyer un, elle ou il :

(a) fait parvenir à la ou au membre une lettre d'avertissement et y expose clairement ses raisons d'émettre cet avertissement et les améliorations attendues de la ou du membre ;

(b) informe la ou le membre, dans la lettre, que l'avertissement peut faire l'objet d'un grief.

39.3.3 Mesures disciplinaires supplémentaires

39.3.3.1 Toute recommandation ou décision concernant une mesure disciplinaire supplémentaire pour rendement insuffisant est fondée sur une évaluation du

*39.3.2.2 If, after consultation with the Member (including consultations about the period during which a deficiency may exist) the Dean's concerns persist, the Dean may initiate the procedure described in (a) to (c) below which may lead to the issuing of a formal warning.

(a) The Dean shall inform the Member, in writing, of their concern, the reasons for it, and their intention to consult the chair and the TPCs regarding the alleged deficiency in the Member's performance and its seriousness. The Dean shall include in their letter a statement of the period for which the Member's performance is to be considered.

(b) The Dean shall solicit the opinions of the DTPC and chair, and then the FTPC, on the Member's performance during the period under review and the seriousness of its alleged deficiency. The Dean shall attach to such solicitation the information mentioned in (a) above, an up-to-date curriculum vitae of the Member, copies of the Member's annual reports (if available) for the period specified in (a), copies of scholarly works which the Member wishes to have considered and any other documentation or information submitted by the Member, copies of A-reports, and any other relevant documentation and opinions the Dean may wish to have considered provided the Member has been informed of such documentation or opinions and their submission by the Dean.

(c) The Member, the chair, and the TPCs shall be advised by the Dean that they are considering issuing a formal warning.

*39.3.2.3 The provisions of 23.2.4.3(a), (c) and (d) shall apply to assessments related to a formal warning.

*39.3.2.4 If the Dean finds that a formal warning is warranted and decides to issue one, they shall:

(a) forward to the Member a letter of warning and include therein a clear statement of their reasons for the warning and clear indications as to the improvements which are expected from the Member;

(b) inform the Member, in the letter of warning, that the warning may be the subject of a grievance.

39.3.3 Further discipline

*39.3.3.1 Any recommendation or decision regarding the imposition of further discipline for deficient performance of workload duties shall be based on the Member's

rendement de la ou du membre pendant une période fixée par la doyenne ou le doyen après consultation avec la ou le membre. Toute recommandation ou décision semblable doit être fondée sur une évaluation du rendement global de la ou du membre au cours de ladite période. L'évaluation doit être faite conformément aux dispositions de la section 23.2 et doit, sauf dans le cas des bibliothécaires et des conseillère syndiquées et des conseillers syndiqués, inclure une évaluation de l'enseignement faite conformément aux dispositions de l'article 24.

39.3.3.2 Les mesures disciplinaires qui peuvent être prises en sus d'un avertissement formel contre une ou un membre dont le rendement est jugé insuffisant sont la *retenue du progrès dans le rang* aux termes de 39.3.3.3, ou *le congédiement*. De telles mesures peuvent seulement être prises conformément à la procédure énoncée dans la présente section. La retenue du progrès dans le rang ne peut être imposée qu'au moment du deuxième anniversaire d'un avertissement formel ou qu'au moment du premier anniversaire d'une retenue antérieure du progrès dans le rang.

39.3.3.3 Lorsque le progrès dans le rang est retenu, c'est la totalité du progrès dans le rang auquel la ou le membre aurait eu droit le 1 mai suivant qui est refusée à la ou au membre.

39.3.3.4 Lorsque le CPEF est consulté relativement à une éventuelle retenue du progrès dans le rang ou au congédiement éventuel d'une ou d'un membre pour rendement insuffisant, il peut soumettre les travaux savants de la ou du membre aux évaluatrices extérieures ou aux évaluateurs extérieurs, choisis conformément à 23.3.2, s'il trouve que les résultats d'une telle évaluation sont nécessaires à la formulation d'une recommandation bien fondée.

39.3.4 **Retenue du progrès dans le rang** Le Comité mixte peut retenir le progrès dans le rang d'une ou d'un membre si :

(a) le rendement global de la ou du membre pendant la période fixée par la doyenne ou le doyen aux termes de 39.3.3.1 est insatisfaisant, et s'il ne s'est pas amélioré substantiellement depuis le plus récent avertissement formel envoyé à la ou au membre ou depuis la plus récente retenue du progrès dans le rang ; et

(b) les procédures énoncées dans 39.3.6 ont été suivies.

39.3.5 **Congédiement**

39.3.5.1 Le Comité mixte peut congédier une ou un membre dont le rendement global est insatisfaisant et ce, d'une façon persistante et sérieuse. Cette mesure disciplinaire peut être prise seulement lorsque le progrès dans le rang de la ou du membre a

performance during a period determined by the Dean after consultation with the Member. Any such recommendation or decision shall be based on an evaluation of the Member's overall performance during said period. The evaluation shall be carried out in accordance with the provisions of section 23.2 and shall, except for Librarian or Counsellor Members, include an evaluation of teaching carried out in accordance with the provisions of article 24.

*39.3.3.2 Beyond formal warning, additional disciplinary measures which may be imposed on a Member for deficient performance of workload duties are the *withholding of the progress through the ranks*, defined in 39.3.3.3, or *dismissal*. Such measures may only be imposed in accordance with the procedures set forth in this section. A withholding of a progress through the ranks may only be imposed on the second anniversary of a formal warning or on the first anniversary of previous withholding of a progress through the ranks.

*39.3.3.3 Where withholding of the progress through the ranks is imposed on a Member, the entire progress through the ranks to which they would otherwise be entitled on the following May 1 shall be withheld.

*39.3.3.4 When the FTPC is consulted regarding the possible withholding of the progress through the ranks, or the possible dismissal of a Member for deficient performance of workload duties, it may submit the Member's scholarly works to the outside evaluators, selected in accordance with 23.3.2, if it finds that the information provided by such a review is necessary for a well-founded recommendation.

***39.3.4** **Withholding of the progress through the ranks** The Joint Committee may withhold a Member's progress through the ranks if:

(a) the Member's overall performance, during the period determined by the Dean pursuant to 39.3.3.1 is unsatisfactory and, since the period considered in relation to the most recent formal warning or withholding of the Member's progress through the ranks, there has not been substantial improvement; and

(b) the procedures set forth in 39.3.6 have been followed.

39.3.5 **Dismissal**

*39.3.5.1 The Joint Committee may dismiss a Member whose overall performance of workload duties has been persistently and seriously unsatisfactory. This disciplinary measure may only be imposed if the Member's progress through the

été retenu deux (2) fois au cours des deux (2) années universitaires précédant la mise en branle de la procédure de congédiement.

39.3.5.2 Les procédures de congédiement, pour ce qui concerne les avis à donner, l'évaluation du rendement et la sollicitation d'avis, sont celles prévues aux sous-sections 39.3.3 et 39.3.6.

39.3.5.3 Il doit s'écouler une période d'au moins douze (12) mois entre la deuxième retenue du progrès dans le rang et la date à laquelle le congédiement entre en vigueur.

39.3.6 Procédures

*39.3.6.1 La doyenne ou le doyen sollicite une recommandation de la directrice ou du directeur et du CPED, s'il y en a un, et du CPEF. Avant de solliciter de tels avis, la doyenne ou le doyen demande à la ou au membre que celle-ci ou celui-ci lui soumette :

(a) son curriculum vitae, mis à jour ;

(b) une copie des résultats des activités savantes de la ou du membre, sous l'une ou l'autre forme décrite à 23.3.1.1, que la ou le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de son rendement ;

(c) l'information pertinente concernant la participation de la ou du membre aux activités de service à la communauté universitaire ;

(d) tout autre renseignement jugé utile par la ou le membre.

Il est entendu que l'évaluation de l'enseignement, aux termes de l'article 24, doit être terminée avant qu'on ne demande ces recommandations.

39.3.6.2 La doyenne ou le doyen demande à la directrice ou au directeur et au CPED de la ou du membre, et ensuite au CPEF, si le rendement de la ou du membre est satisfaisant et, dans la négative, s'il s'est amélioré considérablement depuis le plus récent avertissement formel ou la plus récente retenue du progrès dans le rang.

39.3.6.3 Le CPEF donne son avis, en le motivant, sur les deux questions qui lui ont été posées et fait sa recommandation.

39.3.6.4 Dans le cas où la doyenne ou le doyen propose la retenue du progrès dans le rang ou le congédiement de la ou du membre, elle ou il fait sa recommandation au Comité mixte.

ranks has been withheld twice (2) within the two (2) academic years preceding the initiation of proceedings for dismissal.

*39.3.5.2 Proceedings for dismissal shall follow the notification, evaluation, and consultation procedures set forth in subsections 39.3.3 and 39.3.6.

*39.3.5.3 A period of at least twelve (12) months shall elapse between the second withholding of the progress through the ranks and the effective date of dismissal.

39.3.6 Procedures

39.3.6.1 The Dean shall solicit a recommendation from the Chair and the DTPC, where one exists, and from the FTPC. Before soliciting these opinions, the Dean shall ask the Member to submit:

(a) the Member's up-to-date curriculum vitae;

(b) a copy of the results of the Member's scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1.1, that the Member wishes to have considered when their performance is examined;

(c) any relevant information regarding the Member's participation in academic service activities;

(d) any other information that the Member deems useful.

It is understood that the evaluation of teaching, pursuant to article 24, shall be completed prior to the request for these recommendations.

*39.3.6.2 The Dean asks the Member's chair and DTPC, and then the FTPC, whether the Member's performance is satisfactory and, if not, whether it has substantially improved since the most recent formal warning or withholding of the Member's progress through the ranks.

*39.3.6.3 The FTPC shall give its opinion on the two questions put to it, and give its reasons therefor, and shall make its recommendation.

*39.3.6.4 In a case where the Dean suggests the withholding of the progress through the ranks or the Member's dismissal, they shall make their recommendation to the Joint Committee.

39.3.6.5 Lorsque le Comité mixte décide de retenir le progrès dans le rang d'une ou d'un membre, la doyenne ou le doyen l'en informe promptement par écrit en lui indiquant les raisons de cette décision, et lui signale clairement quelles sont les améliorations attendues d'elle ou de lui.

*39.3.6.5 Where the Joint Committee decides to withhold a Member's progress through the ranks, the Dean shall promptly notify the Member, in writing, of the decision and the reasons therefor and shall include in their letter a clear indication of the improvements expected from the Member.

Section 39.4 Autres causes – Discipline for other causes

39.4.1 **Dispositions générales** L'Employeur peut réprimander par écrit, suspendre ou congédier une ou un membre pour un motif juste et suffisant autre que ceux dont traitent les sections 39.2 et 39.3, sous réserve des dispositions de la présente section.

***39.4.1** **General** The Employer may reprimand in writing, suspend or dismiss a Member for a just and sufficient cause other than such cause as is referred to in sections 39.2 and 39.3, subject to the provisions of this section.

39.4.2 **Procédure**

39.4.2 **Procedures**

39.4.2.1 Lorsqu'elle ou lorsqu'il a des raisons de croire qu'une ou qu'un membre de sa faculté a commis une action ou une omission constituant un motif de discipline, la doyenne ou le doyen convoque promptement la ou le membre à une réunion informelle. La doyenne ou le doyen informe la ou le membre par écrit de son droit d'être accompagné par une représentante ou un représentant de l'Association. A cette rencontre informelle :

*39.4.2.1 When they have reasonable grounds to believe that a Member of their faculty has committed an act or omission which constitutes cause for discipline, the Dean shall promptly call the Member to an informal meeting. The Dean shall inform the Member in writing of their right to be accompanied by an Association representative. At this informal meeting:

(a) la doyenne ou le doyen informe la ou le membre de ses préoccupations et des motifs sous-jacents ;

(a) the Dean shall inform the Member of their concerns and the grounds therefor;

(b) la ou le membre est invité à s'expliquer et à dissiper tout malentendu.

(b) the Member shall be given an opportunity to give an explanation and clear up any misunderstandings.

La doyenne ou le doyen peut aussi être accompagné à la réunion par une personne de son choix.

The Dean may also be accompanied to this meeting by a person of their choice.

39.4.2.2 Après la réunion informelle, la doyenne ou le doyen peut :

*39.4.2.2 Following the informal meeting, the Dean may:

(a) décider de ne pas poursuivre la procédure disciplinaire ; ou

(a) decide not to pursue disciplinary proceedings; or

(b) remettre à la ou au membre une réprimande écrite, auquel cas elle ou il lui en indique clairement les motifs et lui signale clairement quelles sont les améliorations attendues d'elle ou de lui ; ou

(b) give the Member a written reprimand, in which case the Dean shall state their reasons therefor, and give clear written indication of the improvements expected from the Member; or

(c) recommander par écrit au Bureau des gouverneurs que la ou le membre soit suspendu ou congédié, si l'action ou l'omission de la ou du membre est suffisamment grave ou si la ou le membre, après avoir fait l'objet de mesures disciplinaires, n'a pas corrigé sa conduite.

(c) recommend in writing to the Board of Governors that the Member be suspended or dismissed, if the Member's act or omission is serious enough or if the Member, after having been disciplined, fails to correct their conduct.

La doyenne ou le doyen communique sa décision par écrit à la ou au membre dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion prévu à 39.4.2.1. Dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut demander une prolongation à l'Association, une telle demande ne sera pas déraisonnablement refusée.

Une recommandation de suspension ou de congédiement doit préciser les motifs à l'appui et doit être accompagnée de toute documentation pertinente, étant entendu qu'une copie des documents doit être envoyée à la ou au membre et à l'Association conformément à 39.1.6, en prenant les précautions nécessaires pour préserver la confidentialité, lorsque cela est approprié.

39.4.2.3 Lorsqu'une doyenne ou lorsqu'un doyen recommande la suspension ou le congédiement, le Bureau des gouverneurs accorde la considération appropriée à l'affaire et décide, dans les 20 jours ouvrables après la réception de la recommandation de la doyenne ou du doyen mais sous réserve de 13.3.3 :

(a) qu'aucune mesure disciplinaire ne soit prise contre la ou le membre ; ou

(b) qu'une réprimande écrite soit envoyée à la ou au membre ; ou

(c) que la ou le membre soit suspendu pendant une période déterminée ; ou

(d) que la ou le membre soit congédié, étant entendu que le Bureau des gouverneurs peut congédier une ou un membre pour cause seulement si la Rectrice ou le Recteur en fait la recommandation.

La doyenne ou le doyen avise promptement la ou le membre, par écrit, de la décision du Bureau des gouverneurs et de ses motifs.

The Dean shall communicate their decision in writing to the Member within fifteen (15) working days following the meeting held under 39.4.2.1. In exceptional circumstances, the Employer may request an extension from the Association, such request shall not be unreasonably refused.

A recommendation for suspension or dismissal shall state the reasons therefor, and be accompanied by all relevant documentation, it being understood that a copy of this documentation shall be sent to the Member and to the Association in accordance with 39.1.6, with proper confidentiality safeguards where appropriate.

*39.4.2.3 Where a Dean recommends suspension or dismissal, the Board of Governors shall give proper consideration to the matter and shall, within 20 working days of receipt of the Dean's recommendation, but subject to 13.3.3, decide:

(a) that no disciplinary action is to be taken against the Member; or

(b) that a written reprimand is to be issued to the Member; or

(c) that the Member is to be suspended for a specific period; or

(d) that the Member is to be dismissed, it being understood that the Board of Governors may dismiss a Member for cause only if the President recommends dismissal.

The Member's Dean shall promptly notify the Member, in writing, of the Board of Governors' decision and the reasons therefor.

ARTICLE 40 Avantages sociaux – Benefits

Section 40.1 Dispositions générales – General

40.1.1 Régime d'avantages sociaux

40.1.1.1 L'Employeur s'engage à fournir aux membres, sous réserve des dispositions du présent article, les avantages sociaux énumérés ci-dessous. Dans le cas de membres qui continuent de travailler passé la date de retraite normale, les avantages sociaux prévus à 40.1.1.1(a) cessent à cette date, mais tous les autres avantages sont maintenus, sans restriction liée à l'âge, de la manière et selon les conditions qui s'appliquent à toutes ou tous les autres membres. Les modalités des avantages énumérés ci-après -- telles qu'elles existaient à l'expiration de l'ancienne convention collective (2001-2004) -- figurent à l'annexe A ou dans les documents énumérés à l'annexe B, selon le cas.

40.1.1 Employee benefit plans

*40.1.1.1 The Employer agrees to provide to Members, subject to the provisions of this article, the employee benefits listed below. In the case of Members who continue to work after the normal retirement date, the benefit under 40.1.1.1(a) shall not be provided after that date, but all of the other benefits listed herein shall continue to be provided without age restriction in the same manner and under the same conditions as for all other Members. The terms and conditions of the benefits listed below -- as they existed at the expiry of the preceding (2001-2004) collective agreement -- are set out in appendix A, or in the documents listed in appendix B, as the case may be.

(a) Régime d'assurance contre l'invalidité prolongée.

(b) Régime d'assurance-vie collective de base.

(c) Régime d'assurance-santé.

(d) Régime de retraite de l'Université d'Ottawa.

(e) Régime d'assurance-vie facultatif.

(f) Assurance facultative en cas de décès et de mutilation accidentels.

(g) Prestations du Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB).

(h) Assurance de soins dentaires.

L'Employeur remet à l'Association un exemplaire de tout document qui lui est envoyé, ou qui est distribué aux membres par l'Employeur, et dont l'objectif est de décrire, de clarifier ou de modifier les modalités d'un régime d'avantages sociaux du personnel.

40.1.1.2 Les membres dont l'engagement à l'Université d'Ottawa s'étend sur au moins deux (2) sessions consécutives ou, pour le cas des bibliothécaires syndiquées et syndiqués, sur une période d'au moins six (6) mois -- y compris les membres dont le salaire est remboursé en tout ou en partie à l'Université d'Ottawa par un organisme externe -- contribuent, et ont droit, aux régimes d'avantages sociaux du personnel énumérés dans 40.1.1.1.

40.1.1.3 Les modalités régissant les régimes d'avantages sociaux du personnel énumérés dans 40.1.1.1 doivent rester comme elles étaient à l'échéance de la convention collective précédente entre les parties excepté lorsque ces modalités sont modifiées conformément aux dispositions de 40.1.2.

40.1.1.4 À moins d'indication contraire, lorsque les avantages ou les contributions d'une ou d'un membre sont déterminés en fonction du salaire de cette dernière ou de ce dernier, le montant en question est calculé en fonction du salaire nominal de la ou du membre, les primes administratives et les suppléments étant exclus.

40.1.1.5 (a) Lorsque la présente convention précise qu'en raison de circonstances particulières une ou un membre doit payer *la contribution de l'Employeur au fonds de pension*, le montant à payer est calculé comme un pourcentage du salaire nominal de la ou du membre. Le pourcentage qui sert à cette fin est le même que le pourcentage de la masse salariale servant à déterminer la

(a) Long-term disability insurance benefits.

(b) Basic group life insurance benefits.

(c) Health insurance benefits.

(d) University of Ottawa Retirement Pension Plan benefits.

(e) Optional life insurance benefits.

(f) Optional Accidental Death and Dismemberment insurance benefits.

(g) Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) benefits.

(h) Dental insurance benefits.

The Employer shall forward to the Association a copy of any document received at any time by the Employer, or distributed to Members by the Employer, which serves to describe, clarify or modify any of the terms or conditions of any employee benefit plan.

*40.1.1.2 Any Member whose appointment at the University of Ottawa is for a period of at least two (2) consecutive terms or, in the case of Librarian Members, for a period of at least six (6) months -- including a Member for whom all or part of the salary is reimbursed to the University of Ottawa by an outside agency -- shall contribute to, and be entitled to the employee benefit plans listed in 40.1.1.1.

*40.1.1.3 The terms and conditions of the employee benefits listed in 40.1.1.1 shall remain the same as they were at the expiry of the preceding collective agreement between the Parties, except when those terms and conditions are subsequently changed in accordance with the provisions of 40.1.2.

*40.1.1.4 Unless otherwise stated, where a Member's benefits or contributions are related to the Member's salary, the relevant amount shall be calculated in terms of the Member's nominal salary, without including any administrative stipends or supplements.

*40.1.1.5 (a) Where this agreement specifies that, due to certain particular circumstances, a Member is to pay *the Employer's contribution to the pension fund,* the amount to be paid shall be computed as a percentage of the Member's nominal salary. The percentage used shall be the same as the percentage of salary mass used to determine the Employer's regular

contribution régulière de l'Employeur au fonds de pension pendant la période de rémunération applicable, en tenant compte de la réduction de la contribution de l'Employeur pendant la durée de la présente convention collective conformément à la Lettre d'entente à l'annexe F.1.

(b) Lorsque la présente convention précise qu'en raison de circonstances particulières une ou un membre doit payer *la contribution de l'Employeur* à un régime d'avantages sociaux, autre que le régime de pension, le montant à payer est le coût unitaire approprié pour l'Employeur pendant la période de rémunération applicable. Selon l'avantage, il s'agit soit d'une prime par personne payée par l'Employeur, soit d'une prime déterminée par le "niveau" de l'avantage qui s'applique à la ou au membre en question.

40.1.2 Modification des régimes d'avantages sociaux du personnel

40.1.2.1 Une fois la présente convention ratifiée, l'Employeur ne doit apporter aucun changement aux avantages énumérés à 40.1.1.1 sans avoir consulté au préalable l'Association, aux termes de 40.1.2.2 et 40.1.2.3, ou le *Comité du régime de pension*, aux termes de la section 40.4, selon le cas.

40.1.2.2 Afin de permettre à l'Association de soumettre ses propres commentaires avant qu'une décision ne soit prise, aucun changement aux avantages sociaux ne sera décidé par le Bureau des gouverneurs avant qu'un (1) mois ne se soit écoulé depuis que l'Association a reçu les recommandations de changement.

40.1.2.3 Le Bureau des gouverneurs ne diminuera pas les avantages sociaux auxquels les membres ont droit sans le consentement préalable de l'Association.

40.1.3 Séjour à l'extérieur du pays

40.1.3.1 Afin que l'Employeur puisse tenter de lui garantir une couverture d'assurance ininterrompue, la ou le membre qui prévoit s'absenter du Canada dans les circonstances prévues en (a), (b) ou (c) ci-dessous en informe le Service des ressources humaines non moins de vingt (20) jours avant son départ :

(a) la ou le membre compte s'absenter du Canada pendant plus de six (6) mois;

(b) la destination de la ou du membre, sans égard à la durée de son absence, est un pays ou un territoire à haut risque qu'un ministère ou un organisme du gouvernement fédéral ou un gouvernement provincial du Canada considère comme dangereux, au point de conseiller aux Canadiennes et Canadiens d'y éviter tout déplacement non essentiel, voire tout déplacement quel qu'il soit. Les conseils et avertissements aux voyageurs par destination sont disponibles sur les sites Web gouvernementaux tels que Affaires mondiales Canada (AMC). Les membres doivent également consulter le Règlement 128

contribution to the pension fund during the relevant pay period, taking into consideration the reduction in the Employer's contribution during the term of this collective agreement as set out in the Letter of Understanding, appendix F.1.

(b) Where this agreement specifies that, due to certain particular circumstances, a Member is to pay *the Employer's contribution* for an employee benefit plan, other than the pension plan, the amount to be paid shall be the appropriate unit cost to the Employer during the relevant pay period. Depending on the benefit, this is either a *per capita* premium paid by the Employer, or a premium determined by the level of benefit applicable to the Member in question.

40.1.2 Modification of employee benefit plans

*40.1.2.1 Subsequent to the ratification of this agreement, no changes in the benefits listed in 40.1.1.1 will be implemented by the Employer without prior consultation with the Association, pursuant to 40.1.2.2 and 40.1.2.3 or with the *Pension Plan Committee* pursuant to section 40.4, as the case may be.

*40.1.2.2 No change in benefits shall be decided by the Board of Governors until one (1) month has elapsed since recommendations for change have been received by the Association, in order to permit the latter to review these recommendations and submit its own comments to the Employer before any decision is made.

*40.1.2.3 The Board of Governors shall not reduce the benefits to which Members are entitled without the prior consent of the Association.

40.1.3 Time spent outside the country

*40.1.3.1 In order for the Employer to try to secure uninterrupted insurance coverage, the Member shall inform Human Resources no less than twenty (20) days prior to departure when planning to be absent from Canada in circumstances in which either (a), (b) or (c) below apply.

(a) The Member plans to be absent from Canada for more than six (6) months.

(b) The Member's destination, regardless of length of stay, is a country or high-risk territory that is identified by a Canadian federal or provincial government department or agency as dangerous where Canadians should either avoid non-essential travel, or avoid all travel. Travel advice and advisories by destination can be found on governmental websites such as Global Affairs Canada (GAC). Members should also review uOttawa policy 128 – International Travel Safety Policy.

- Règlement sur la sécurité relative aux voyages internationaux de l'Université d'Ottawa ;

(c) la destination de la ou du membre, sans égard à la durée de son absence, est considérée présenter, en raison de sa géographie, des risques tels qu'il est conseillé à la ou au membre de consulter le Service des ressources humaines.

Les membres sont encouragés à enregistrer leur voyage international auprès de l'équipe de sécurité et voyages internationaux de l'Université d'Ottawa avant leur départ et à mettre à jour les détails de leurs voyages lorsque des changements sont apportés. Au besoin, l'Employeur lui fournit une lettre confirmant sa situation d'emploi.

La ou le membre fait les démarches nécessaires avant son départ à l'étranger des périodes prolongées hors-province pour s'assurer d'une protection continue aux termes du Régime d'assurance-santé provincial directement.

40.1.3.2 À réception de l'avis ci-dessus, le Service des ressources humaines :

(a) communique avec le fournisseur d'assurance en vue d'obtenir une protection pour la ou le membre, que l'assureur est libre d'accorder ou non ;

(b) avise le Bureau de la dirigeante principale de la gestion des risques, si la ou le membre compte se rendre à une ou plusieurs destinations visées aux 40.1.3.1 (b) ou (c) ;

(c) informe la ou le membre si elle ou s'il lui est impossible d'obtenir une protection d'assurance, ou veille à ce que le Bureau de la dirigeante principale de la gestion des risques l'en informe, étant entendu que la ou le membre qui choisit néanmoins de se rendre à une destination visée en 40.1.3.1 (b) ou (c) est considéré être en congé annuel, sans tâches assignées.

Nonobstant ce qui précède, ce genre d'avis n'est pas exigé pour une absence qui a lieu pendant les vacances d'une ou d'un membre, à moins que la ou le membre ne compte durant ce temps séjourner à un endroit visé aux 40.1.3.1 (b) ou (c).

(c) The Member's destination, regardless of length of stay, is considered a hazardous geographical territory. Members should consult with Human Resources in such a case.

Members are encouraged to register their international trip with the University of Ottawa's International Travel Registry prior to departure and update the registry when there are changes to the details of the international trip dates or destinations. If required, the Employer will provide a letter confirming the employment status of the Member.

The Member shall seek confirmation of out of country insurability coverage for extended periods out of province, directly from their Provincial Health Insurance Plan according to the procedures in place at the time that the request is being made.

*40.1.3.2 Upon receipt of the above notice, Human Resources shall:

(a) contact the insurance provider to seek insurability, which determination shall be at the insurer's sole discretion;

(b) inform the Office of the Chief Risk Officer when the destination(s) visited is a destination as described in 40.1.3.1(b) or (c);

(c) If insurance coverage cannot be secured and the Member is so informed by the Human Resources or the Office of the Chief Risk Officer but chooses to travel to a destination as described in 40.1.3.1 (b) ou (c), they shall be considered on annual leave without any assigned duties.

Notwithstanding the foregoing, no notice under 40.1.3 shall be required in respect of any absence during a Member's vacation leave unless such vacation is being spent in a county listed under 40.1.3.1(b) or (c).

40.1.4 Définitions

40.1.4.1 **Enfant** Aux fins de la section 40.6, l'*enfant* d'une ou d'un membre est

(a) une personne, née du mariage ou hors mariage, dont la ou le membre est le père naturel ou la mère naturelle,

(b) une personne qui est entièrement à charge de la ou du membre et qui est, en droit ou de fait, sous la garde de cette dernière ou de ce dernier (ou l'était juste avant d'atteindre l'âge de dix-neuf (19) ans), à l'exception toutefois d'un enfant en foyer nourricier,

(c) un enfant de la conjointe ou du conjoint de la ou du membre, ou

(d) un enfant adopté par la ou le membre.

40.1.4.2 **Personne à charge** Aux fins de la section 40.6, et sous réserve de 40.6.1.1(b), par une *personne à charge* d'une ou d'un membre, on entend une personne dont l'entretien est assuré par la ou le membre et qui est, par rapport à la ou au membre ou à sa conjointe ou à son conjoint, un petit-enfant, une nièce ou un neveu, un frère ou une sœur, un père, une mère, un grand-père, une grand-mère, un oncle, ou une tante.

40.1.4 Definitions

*40.1.4.1 **Child** For the purposes of section 40.6, a Member's *child* is

(a) a person of whom the Member is the natural parent whether the person was born within or outside marriage,

(b) a person who is wholly dependent on the Member for support and under the Member's custody in law or in fact (or was so immediately before such person reached the age of nineteen (19)), but not including a foster child,

(c) a child of the Member's spouse (i.e., a step-child), or

(d) an adopted child of the Member.

*40.1.4.2 **Dependent** For the purposes of section 40.6, and subject to 40.6.1.1(b), a Member's *dependent* is a person who is dependent upon the Member for support and is the Member's or the Member's spouse's grandchild, niece or nephew, brother or sister, parent or grandparent, aunt or uncle.

Section 40.2 Invalidité prolongée – Long-term Disability

40.2.1 Dispositions générales

40.2.1.1 En ce qui concerne toute ou tout membre en congé de maladie aux termes de l'article 27, le Service des ressources humaines doit entreprendre les démarches qui s'imposent afin d'assurer l'admissibilité de la ou du membre aux prestations d'invalidité prolongée à la fin de sa période d'admissibilité aux prestations de congé de maladie, pourvu que la ou le membre fournisse à l'Employeur les renseignements demandés aux termes de 27.2.1. Le Service des ressources humaines doit aviser la ou le membre des démarches entreprises à cette fin par le Service des ressources humaines, et doit aviser la ou le membre de toute autre démarche qui lui incombe.

40.2.1.2 Les parties reconnaissent que lorsqu'une décision sur l'admissibilité de la ou du membre aux prestations d'invalidité prolongée est faite par un assureur, ladite décision ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.

40.2.1.3 Une ou un membre est dit en *situation d'invalidité* lorsqu'elle ou lorsqu'il est admissible aux prestations d'invalidité prolongée. La période de la situation

40.2.1 General

*40.2.1.1 With respect to any Member who is on sick leave pursuant to article 27, the Human Resources Service shall initiate all steps which are necessary for ensuring the Member's eligibility for long-term disability benefits at the conclusion of the Member's period of eligibility for sick leave benefits, provided the Member gives to the Employer all the information requested pursuant to 27.2.1. The Human Resources Service shall advise the Member of any such steps taken by the Human Resources Service, as well as of any further steps which must be taken by the Member.

*40.2.1.2 The Parties recognize that, where a decision as to whether a Member does or does not qualify for long-term disability benefits is made by an insurer, such a decision is not grievable under the terms of this collective agreement.

*40.2.1.3 A Member is on *disability status* whenever they qualify for long-term disability benefits. A Member's period of disability status shall be considered continuous

d'invalidité de la ou du membre est considérée comme étant continue nonobstant le retour de la ou du membre à ses fonctions à temps complet, pourvu qu'un tel retour au travail ne dépasse pas cent quatre-vingts (180) jours civils consécutifs.

notwithstanding the Member's return to full-time duties, provided such return does not exceed one hundred eighty (180) consecutive calendar days.

40.2.1.4 Le *pourcentage d'invalidité* (exprimé en multiples de dix pour cent (10 %)) est établi pour une ou un membre au début d'une période de situation d'invalidité, et peut être réévalué de temps à autre, à la lumière de l'état médical de la ou du membre.

*40.2.1.4 A *fraction of disability* (expressed in whole multiples of ten percent (10%)) shall be determined for a Member at the start of a period of disability status, and may be reassessed from time to time, in light of the Member's medical condition.

40.2.1.5 Une ou un membre est en *situation d'invalidité* lorsqu'elle ou lorsqu'il est admissible aux prestations d'invalidité prolongée et son pourcentage d'invalidité est d'au moins trente pour cent (30 %). Une ou un membre est en *situation d'invalidité totale* lorsqu'elle ou lorsqu'il n'effectue aucune partie de sa charge de travail, et ce à cause de son invalidité. Une ou un membre est en *situation d'invalidité partielle* lorsqu'elle ou lorsqu'il peut et est disposée ou est disposé à entreprendre une partie de sa charge de travail, et la doyenne ou le doyen y consent. Dans le cas où le pourcentage d'invalidité de la ou du membre est moins de cent pour cent (100 %), le consentement de la doyenne ou du doyen à une participation de la ou du membre à un niveau correspondant ne sera pas déraisonnablement refusé.

*40.2.1.5 A Member is on *disability status* when they qualify for long-term disability benefits and the fraction of disability is thirty percent (30%) or more. A Member is on *total disability status* when, due to their disability, they are not performing any workload duties. A Member is on *partial disability status* when they are able and willing to participate in some portion of their workload duties and the Dean consents to such partial participation in workload duties. Where the Member's fraction of disability is less than one hundred percent (100%), the Dean shall not unreasonably deny the Member the opportunity to participate in workload duties at a corresponding level.

40.2.1.6 Pour une ou un membre en situation d'invalidité, on entend par *salaire de référence* le salaire nominal de la ou du membre au moment où sa situation d'invalidité a commencé, somme soumise à un rajustement ultérieur selon une formule déterminée de temps à autre par les parties.

*40.2.1.6 For a Member on disability status, the *reference salary* is the Member's nominal salary at the time the disability status commenced, adjusted thereafter in a manner determined from time to time by the Parties.

40.2.2 Droits et privilèges

40.2.2 Rights and privileges

40.2.2.1 En ce qui concerne la rémunération et les avantages, les congés universitaires, les années d'expérience de niveau universitaire, les vacances, et les congés de maladie, la situation d'invalidité de la ou du membre entraîne les effets décrits dans la présente section. Les autres droits et privilèges de la ou du membre, y compris la permanence, le rang et, sous réserve de 40.2.2.4, le droit de demander la permanence ou une promotion ne sont pas touchés si une ou un membre est en situation d'invalidité ou a été en situation d'invalidité.

*40.2.2.1 For matters relating to compensation and benefits, academic leave, years of university-level experience, vacation, and sick leave, a Member's disability status has the effect described in this section. A Member's other rights and privileges, including tenure, rank, and -- subject to 40.2.2.4 -- the right to be considered for tenure and promotion, are not affected by the Member being or having been on disability status.

40.2.2.2 Toute période pendant laquelle la ou le membre est en situation d'invalidité est considérée, aux fins du régime de pension, comme période de service à temps complet chez l'Employeur.

*40.2.2.2 Any period during which a Member is on disability status is considered, for purposes of the pension plan, as a period of full-time service with the Employer.

40.2.2.3 Le salaire nominal de la ou du membre sert à déterminer la rémunération à laquelle une ou un membre a droit à la fin d'une période d'invalidité ; le salaire nominal de la ou du membre et son salaire de référence servent à déterminer la rémunération pendant que la ou le membre est en situation d'invalidité. Lorsqu'une ou lorsqu'un membre est en situation d'invalidité pendant une année

*40.2.2.3 A Member's nominal salary is used for determination of the compensation to which a Member is entitled on termination of disability status; a Member's nominal and reference salaries are used for determination of compensation while a Member is on disability status. -- Where a Member is on disability status in the course of a calendar year, the Member's nominal salary shall be adjusted

civile, le salaire nominal de la ou du membre fait l'objet, le 1 mai suivant, de tous les rajustements, autre que pour le progrès dans le rang, auxquels la ou le membre aurait droit si elle ou s'il n'avait pas été en situation d'invalidité. En ce qui concerne le progrès dans le rang pour une année civile, le PDR mentionné dans 41.1.5.3(b) est remplacé par une fraction du PDR normal, ladite fraction étant la même que la fraction globale de la charge de travail normale accomplie par la ou le membre pendant qu'elle ou qu'il travaillait pour l'Employeur au cours de l'année en question.

40.2.2.4 En ce qui concerne le service crédité aux fins de congés universitaires, pour le calcul des années d'expérience de niveau universitaire, pour déterminer le moment où une ou un membre peut demander la permanence ou une promotion ou se les voir accorder, ou pour le calcul des crédits de vacances, lorsqu'une ou lorsqu'un membre est en situation d'invalidité au cours d'une année civile, ce service est crédité proportionnellement à la fraction globale de la charge de travail normale accomplie par la ou le membre pendant qu'elle ou qu'il travaillait pour l'Employeur au cours de l'année en question.

40.2.3 Invalidité totale

40.2.3.1 La ou le membre n'a aucune obligation de charge de travail pendant qu'elle ou qu'il est en situation d'invalidité totale.

40.2.3.2 Les dispositions ci-dessous s'appliquent lorsqu'une ou lorsqu'un membre est en situation d'invalidité totale.

(a) Les prestations d'invalidité équivalent à soixante pour cent (60 %) du salaire de référence de la ou du membre.

(b) La ou le membre ne reçoit de l'Employeur aucune rémunération liée au travail.

(c) Les avantages accordés à la ou au membre aux termes de 40.1.1 sont maintenus comme si la ou le membre n'était pas en situation d'invalidité, mais la ou le membre n'y fait aucune contribution.

(d) Une ou un membre n'est pas admissible aux congés de maladie pendant qu'elle ou qu'il est en situation d'invalidité totale.

40.2.3.3

(a) Lorsque la situation d'invalidité totale de la ou du membre prend fin et que la ou le membre reprend l'intégralité de sa charge de travail, la rémunération accordée par l'Employeur se fonde sur le salaire nominal, fixé conformément à 40.2.2.3.

on the next May 1 by all adjustments, other than progress through the ranks, to which the Member would be entitled if they had not been on disability status. Regarding progress through the ranks for a calendar year, the PTR mentioned in 41.1.5.3(b) shall be replaced by a fraction of normal PTR, this fraction being the same as the overall fraction of normal workload performed by the Member while employed by the Employer in that year.

*40.2.2.4 Regarding service credited for academic-leave purposes, for the determination of years of university-level experience, for determining when a Member can apply for or be granted tenure or a promotion, or for the determination of vacation entitlement, when a Member is on disability status in the course of a calendar year, such service shall be credited in proportion to the overall fraction of normal workload performed by the Member while employed by the Employer in that year.

40.2.3 Total disability

*40.2.3.1 A Member has no workload obligations while on total disability status.

*40.2.3.2 The following applies while a Member is on total disability status.

(a) Disability payments shall be at the rate of sixty percent (60%) of the Member's reference salary.

(b) The Member shall not receive any work-related compensation from the Employer.

(c) The Member's benefits provided pursuant to 40.1.1 shall be the same as if the Member were not on disability status, but the Member's contributions for such benefits shall be nil.

(d) A Member is not entitled to sick leave while on total disability status.

*40.2.3.3

(a) When a Member's total disability status is terminated and the Member resumes all of their workload, compensation from the Employer shall be on the basis of their nominal salary, determined in accordance with 40.2.2.3.

(b) Lorsqu'une ou lorsqu'un membre reconnu être en situation d'invalidité partielle reprend un pourcentage de sa charge de travail, sa rémunération par l'Employeur est fondée sur un pourcentage correspondant de son salaire nominal, établi conformément à 40.2.2.3 et 41.1.1 (c).

40.2.4 Invalidité partielle

40.2.4.1 L'Employeur doit faire des efforts raisonnables pour prévoir une charge de travail convenable pour une ou un membre en situation d'invalidité partielle, en tenant compte de l'état médical de la ou du membre. L'Employeur s'efforcera de permettre à la ou au membre de participer à sa charge de travail dans la mesure où cela puisse convenir aux désirs de la ou du membre, son état médical, et son pourcentage d'invalidité.

40.2.4.2 Lorsqu'une ou lorsqu'un membre est en situation d'invalidité partielle, la rémunération et les prestations d'invalidité à long terme sont fixées selon une formule établie de temps à autre par les parties.

40.2.4.3 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsqu'une ou lorsqu'un membre est en situation d'invalidité partielle.

(a) Les avantages accordés à la ou au membre aux termes de 40.1.1 sont maintenus comme si la ou le membre n'était pas en situation d'invalidité. Les contributions de la ou du membre à ces avantages sont fixées selon la formule habituelle et au taux habituel, mais en fonction de la rémunération de travail véritablement perçue auprès de l'Employeur.

(b) Dans le cas d'une période pendant laquelle la ou le membre est en congé annuel, la rémunération et les prestations d'invalidité sont fixées selon une formule établie de temps à autre par les parties.

(c) La ou le membre a droit aux congés de maladie conformément aux dispositions de la présente convention, pourvu que la condition exigeant le congé de maladie soit différente de la condition ayant entraîné l'invalidité prolongée. Lorsque la ou le membre est en congé de maladie, la rémunération et les prestations d'invalidité sont fixées selon une formule établie de temps à autre par les parties.

(b) When a Member is determined to be on partial disability and the Member resumes a percentage of their workload, compensation from the Employer shall be on the basis of a corresponding percentage of their nominal salary, determined in accordance with 40.2.2.3 and 41.1.1(c).

40.2.4 Partial disability

*40.2.4.1 The Employer shall make reasonable efforts to arrange appropriate workload duties for a Member on partial disability status, giving due regard to the Member's medical condition. The Employer shall endeavor to make it possible for the Member to participate in workload duties as much as is compatible with the Member's wishes, medical condition, and fraction of disability.

*40.2.4.2 While a Member is on partial disability status, compensation and long-term disability benefits are determined in a manner established from time to time by the Parties.

*40.2.4.3 The following provisions apply when a Member is on partial disability status.

(a) The Member's benefits provided pursuant to 40.1.1 shall be the same as if the Member were not on disability status. The Member's contributions for such benefits shall be determined in the usual manner and at the usual rates, but on the basis of the work-related compensation actually received from the Employer.

(b) For a period where the Member is on vacation, compensation and disability benefits are determined in a manner established from time to time by the Parties.

(c) The Member is entitled to sick leave in accordance with the provisions of this agreement, provided the condition requiring sick leave is distinct from the condition leading to long-term disability. For a period where the Member is on sick leave, compensation and disability benefits are determined in a manner established from time to time by the Parties.

Section 40.3 Indemnité de cessation d'emploi et transition vers la retraite – *Severance pay and Transition to Retirement

40.3.1 Indemnité de cessation d'emploi

Une ou un membre qui a atteint l'âge de soixante (60) ans, ou dont l'âge plus les années de service reconnues égalent quatre-vingt-dix (90) ou plus, et qui prend sa retraite avant la date normale prévue par le régime de pension de l'Université d'Ottawa, à la condition que ce ne soit pas avant d'avoir terminé ses activités d'enseignement prévues à l'horaire pour une session donnée, a droit à une prime d'ancienneté, désignée comme *indemnité de cessation d'emploi*, équivalant à huit cent dollars (800 $) [pour ceux qui prennent leur retraite à compter du 30 avril 2009] *fois* le nombre d'années (ou les tranches de celles-ci) de service régulier à temps complet chez l'Employeur, *fois* le nombre d'années (ou les tranches de celles-ci) entre la date réelle de la retraite et la date normale de la retraite de la ou du membre, ce dernier nombre ne devant pas excéder cinq (5).

40.3.2 Transition vers la retraite

40.3.2.1 La ou le membre qui est admissible à prendre sa retraite et à recevoir l'indemnité prévue à 40.3.1 peut, au lieu de prendre sa retraite conformément à ladite sous-section, choisir de toucher l'avantage de transition vers la retraite décrit ici. La valeur globale de cette somme est égale à celle de l'indemnité de cessation d'emploi (40.3.1), calculée à compter de la date à laquelle commence la période de transition choisie par la ou le membre. La valeur de la somme prévue ici (40.3.2.1) est appliquée selon 40.3.2.6 et 40.3.2.7. La période de transition vers la retraite ne peut commencer avant que la ou le membre ait terminé ses activités prévues à l'horaire durant une session donnée, étant entendu que ceci s'applique aux sessions prenant fin aux alentours des 30 avril, 31 août et 31 décembre.

40.3.2.2 La ou le membre qui en fait la demande à la doyenne ou au doyen au titre de 40.3.2 peut, au lieu de toucher l'indemnité de cessation d'emploi prévue à 40.3.1, voir réduire sa charge de travail d'au plus cinquante pour cent (50 %), de façon semblable à ce que prévoit l'article 30 et sous réserve des modifications de la présente sous-section, pour une période maximale de trois ans qui prendra fin au plus tard à la date normale de la retraite de la ou du membre. Dans sa demande, la ou le membre indiquera la durée de la période de transition, la proportion dans laquelle sa charge de travail sera réduite et le pourcentage du salaire qu'elle ou qu'il touchera chaque année durant la période.

40.3.2.3 La ou le membre choisit le pourcentage de réduction de sa charge de travail (maximum de cinquante pour cent (50 %)) et la durée de la période de transition (maximum de trois (3) ans), à condition que toutes les composantes de sa charge de travail soient visées par le même pourcentage de réduction.

40.3.1 Severance pay

A Member who has attained the age of sixty (60), or whose age plus actual Credited Service is equal to ninety (90) or more, and retires prior to the normal retirement date set out in the University of Ottawa Pension Plan, provided they do not retire prior to the completion of their scheduled teaching duties in a given term, is entitled to compensation for long service, to be referred to as *severance pay*, equal to eight hundred dollars ($800) [effective for those retiring on or after April 30, 2009] *times* the number of years (or parts thereof) of regular full-time service with the Employer *times* the number of years (or parts thereof) remaining between the actual date of retirement and the normal retirement date for the Member, this last number not to exceed five (5).

40.3.2 Transition to Retirement

40.3.2.1 A Member who is eligible to retire and to receive the benefit under 40.3.1 may, instead of retiring in accordance with 40.3.1, opt for the transition to retirement benefit set out in this subsection. The overall value of the transition to retirement benefit shall be equal to the value of the severance benefit under 40.3.1, as calculated at the effective start of the transition period chosen by the Member. The value of the severance payment calculated under this paragraph 40.3.2.1 will be applied pursuant to paragraphs 40.3.2.6 and 40.3.2.7. The start of the transition period shall not be prior to the completion of their scheduled duties during a given term, it being understood that this applies to the terms ending on or about April 30, August 31 and December 31.

40.3.2.2 Upon the request of the Member, under 40.3.2, when such a request is made to the Dean, instead of receiving the severance payment under 40.3.1, they shall be entitled to a reduction in workload of up to fifty percent (50%), in the same manner as would be applicable under article 30, as modified by this subsection, for a period of up to three years ending no later than the Member's normal retirement date. The Member will include in their request to the Dean their choice of the duration, proportional reduction of workload and salary to be received each year of the transition period.

40.3.2.3 Both the percentage reduction (to a maximum of fifty percent (50%)) and the transition period (of up to three (3) years) shall be at the option of the Member, provided the reduction in workload is proportional across all components of the Member's workload.

40.3.2.4 La date de retraite de la ou du membre correspond à la fin de la période de transition ; la demande soumise au titre de 30.2.1 est accompagnée d'une déclaration à cet effet, laquelle sera comprise dans la convention de réduction de la charge de travail ; l'engagement à prendre sa retraite est irrévocable une fois signée la convention de réduction de la charge de travail conformément à 30.2.2.2.

40.3.2.5 Nonobstant 30.2.1 (e), la demande est normalement soumise à la doyenne ou au doyen de la ou du membre au plus tard six (6) mois avant le début de la période de transition. L'Employeur l'approuve automatiquement et 30.2.2.1 ne s'applique pas.

40.3.2.6 Durant la période de transition, la ou le membre a le droit de toucher un supplément salarial égal à la proportion de la valeur de l'indemnité prévue à 40.3.2.1 afin que son salaire augmente au niveau de son choix ; le montant total reçu en supplément ne dépasse pas la valeur totale de l'indemnité de cessation d'emploi calculée conformément à 40.3.2.1 et la ou le membre ne touchera jamais plus de cent pour cent (100 %) de son salaire nominal. Le montant annuel du supplément peut être rajusté une fois par année universitaire si la ou le membre le désire, auquel cas les montants subséquents seront modifiés de façon à ce que le montant total ne dépasse pas le montant global calculé conformément à 40.3.2.1.

40.3.2.7 Lorsque la ou le membre prend sa retraite à la fin de la période de transition, elle ou il reçoit tout solde de l'indemnité de cessation d'emploi calculée conformément à 40.3.2.1 qui n'aurait pas été versé au titre de 40.3.2.6, étant entendu que la valeur globale de l'indemnité sera calculée à compter du début de la période de transition. Le solde dû sera considéré comme un paiement au titre de 40.3.1 et sujet aux règlements ou aux procédures en vigueur visant le mode de paiement de l'indemnité de cessation d'emploi.

40.3.2.8 La section 30.3 ne s'applique pas au bénéfice de transition vers la retraite.

40.3.2.9 Relativement à la section 30.4, il est entendu :

(a) que la ou le membre n'accumule pas de congés universitaires durant la période de transition ;

(b) que la ou le membre continue de participer au régime de pension de l'Université d'Ottawa ; la ou le membre et l'Employeur continuent de cotiser à la caisse de retraite en fonction du salaire nominal de la ou du membre, qui voit reconnaître ses années de service complètes conformément aux limites établies par l'Agence du revenu du Canada ;

40.3.2.4 The Member's retirement date shall be at the termination of the transition period; the application under 30.2.1 shall be accompanied by a statement to that effect which shall be included in the reduced workload agreement; this commitment to retire shall become irrevocable once the reduced workload agreement has been signed pursuant to paragraph 30.2.2.2.

40.3.2.5 Notwithstanding 30.2.1(e), the application shall normally be delivered to the Member's Dean no later than six (6) months prior to the start of the transition period. The Member's request shall be approved automatically by the Employer and paragraph 30.2.2.1 shall not apply.

40.3.2.6 During the transition period, the Member shall be entitled to receive a supplement to their regular salary, equal to a proportion of the value of the benefit under 40.3.2.1, in order to increase the salary to a level chosen by the Member; the supplement received in total during the transition shall not be more than the total value of the severance allowance calculated in accordance with 40.3.2.1; further, at no time shall the Member receive more than one hundred percent (100%) of their nominal salary. The annual supplemental amount may be adjusted at the option of the Member once per academic year, in which case, subsequent amounts will be modified to ensure the total amount is not greater than the overall amount calculated under 40.3.2.1.

40.3.2.7 Upon retirement at the conclusion of the transition period, the Member shall receive any remaining balance of the value of the severance benefit calculated in accordance with paragraph 40.3.2.1 that has not been applied pursuant to paragraph 40.3.2.6, it being understood that the overall value of the severance benefit shall be calculated as of the start date of the transition period. This remaining payment shall be treated as a severance payment under 40.3.1, with any rules or procedures applicable to the manner of payment of the severance benefit applying at that time.

40.3.2.8 Section 30.3 does not apply to this transition to retirement benefit.

40.3.2.9 With respect to the application of section 30.4, it is understood that:

(a) a member does not accumulate academic leave credits during the transition period;

(b) a member continues to participate in the University of Ottawa Pension Plan, with the member and Employer each contributing on the basis of the member's nominal salary, and the member receives credit for full years of service, subject to Canada Revenue Agency limits.

(c) que tous les autres avantages sociaux demeurent en vigueur en fonction du salaire nominal de la ou du membre ; les cotisations de la ou du membre et de l'Employeur se poursuivent en fonction du salaire nominal de la ou du membre.

40.3.2.10 La ou le membre peut choisir de prendre sa retraite avant la fin de la période de transition ; dans ce cas, elle ou il peut toucher le solde de l'indemnité de cessation d'emploi, auquel cas le 40.3.2.7 s'applique, *mutatis mutandis*.

(c) all other employee benefits continue in force with the benefit level determined by the member's nominal salary, and the Employer and member, where applicable, each contribute on the basis of the member's nominal salary.

40.3.2.10 A Member may choose to retire prior to the end of the transition period, in which case they shall be entitled to receive the balance of the value of the severance payment, with 40.3.2.7 applying *mutatis mutandis*.

Section 40.4 Régime de pension de l'Université d'Ottawa – The University of Ottawa Pension Plan

40.4.1 L'Employeur s'engage à fournir aux membres et aux membres à la retraite les avantages prévus au *Régime de pension de l'Université d'Ottawa* tel qu'il est décrit dans le règlement de l'Université d'Ottawa 1969, tel qu'il a été modifié, reproduit à l'annexe A.

40.4.2 **Modification des avantages** Le Comité du régime de pension continue à exister conformément à 40.4.3. Tout changement éventuel aux avantages auxquels une ou un membre a droit dans le cadre du Régime de pension de l'Université d'Ottawa est soumis au comité pour étude et recommandations. Le comité transmet ses recommandations au Bureau des gouverneurs et en fait parvenir une copie à l'Association, étant entendu que :

(a) afin de permettre à l'Association de soumettre ses propres commentaires avant qu'une décision ne soit prise, aucun changement aux avantages ne sera décidé par le Bureau des gouverneurs avant qu'un (1) mois ne se soit écoulé depuis que les recommandations du comité ont été reçues par l'Association ; et

(b) le Bureau des gouverneurs ne réduira pas les avantages auxquels les membres ont droit sans avoir le consentement préalable de l'Association.

40.4.3 **Comités**

40.4.3.1 Le Comité du régime de pension fut créé par le règlement n^{O} 4, 1969, du Bureau des gouverneurs (article 10.4). Le Comité de placement de la caisse de retraite fut créé par la résolution n^{o} 2002.5 du Bureau des gouverneurs. Les changements aux fonctions et structures de l'un ou l'autre comité doivent se faire d'un commun accord entre les parties à la présente convention.

40.4.3.2 Le Comité du régime de pension jouit de tous les pouvoirs nécessaires à l'interprétation du régime de pension et à l'administration du fonds de pension, sauf ceux :

***40.4.1** The Employer agrees to provide to Members and to retired Members the employee benefits contained in the *University of Ottawa Pension Plan* as described in the University of Ottawa 1969 by-law, as amended, reproduced in appendix A.

***40.4.2** **Changes in benefits** A Pension Plan Committee shall continue to exist in accordance with 40.4.3. All potential changes to the benefits to which a Member is entitled under the University of Ottawa Pension Plan shall be submitted to the committee for its consideration and recommendations. The committee shall report its recommendations to the Board of Governors with a copy to the Association, it being understood that:

(a) no change in benefits shall be decided by the Board of Governors until one (1) month has elapsed since the committee's recommendations have been received by the Association, in order to permit the latter to review these recommendations and submit its own comments to the Employer before any decision is taken; and

(b) the Board of Governors shall not reduce the benefits to which Members are entitled under the pension plan without the prior consent of the Association.

40.4.3 **Committees**

*40.4.3.1 The Pension Plan Committee was established by by-law no. 4, 1969, of the Board of Governors (article 10.4). The Pension Fund Investment Committee was established by resolution/bylaw no. 2002.5 of the Board of Governors. Changes in the structure or function of either committee shall be by mutual consent of the Parties to this agreement.

*40.4.3.2 The Pension Plan Committee has been delegated all the powers necessary for the interpretation of the pension plan and the administration of the pension fund, save and except the powers:

(a) de nommer les membres du comité,

(b) de modifier le régime de pension,

(c) de nommer les fiduciaires et les agents de placement du fonds de pension,

qui relèvent, eux, de la compétence exclusive du Bureau des gouverneurs.

40.4.3.3 **Membres du Comité du régime de pension** La Rectrice ou le Recteur est membre d'office du comité. La composition du comité suit les principes ci-dessous :

(a) en plus de la Rectrice ou du Recteur, il compte au moins douze (12) membres, dont la vice-rectrice associée ou le vice-recteur associé aux Ressources humaines, qui est membre d'office ;

(b) à l'exclusion de la Rectrice ou du Recteur, au moins deux tiers (2/3) sont membres du régime et ne font pas partie de l'Administration ;

(c) à l'exclusion de la Rectrice ou du Recteur, au moins vingt-cinq pour cent (25 %) des membres sont nommées ou nommés par l'Association ; et

(d) une (1) personne en sus de la Rectrice ou du Recteur est nommée par le Bureau des gouverneurs à titre de présidente ou de président du comité.

40.4.3.4 **Membres du Comité de placement de la caisse de retraite** Le comité se compose comme suit de huit (8) membres, nommées ou nommés par le Bureau des gouverneurs, étant entendu qu'une personne de l'extérieur est une personne qui n'est ni au service de l'Université d'Ottawa, ni membre du Bureau des gouverneurs, ni membre du régime de pension :

(a) une (1) personne de l'extérieur qui préside le comité ;

(b) deux (2) autres personnes de l'extérieur ;

(c) une ou un (1) membre du Bureau des gouverneurs ;

(d) la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources ;

(e) trois (3) membres du régime de pension, dont deux (2) qui sont membres de l'Association.

40.4.3.5 En ce qui a trait à la nomination, au renouvellement de mandat ou au remplacement des deux (2) membres de l'Association nommées ou nommés aux

(a) to appoint the members of the committee,

(b) to modify the pension plan,

(c) to appoint the trustee(s) and investment managers of the pension fund,

which are under the exclusive jurisdiction of the Board of Governors.

*40.4.3.3 **Membership of the Pension Plan Committee** The President is an *ex officio* member of the committee. The committee shall be composed in accordance with the following principles:

(a) in addition to the President, it shall have at least twelve (12) members, including the Associate Vice-President, Human Resources who is an *ex-officio* member;

(b) excluding the President, at least two thirds (2/3) are non-management members of the Plan;

(c) excluding the President, at least twenty-five percent (25%) are members appointed by the Association; and

(d) one (1) person, other than the President, is appointed by the Board of Governors to serve as Chair of the Committee.

*40.4.3.4 **Membership of the Pension Fund Investment Committee** The committee has 8 members, appointed by the Board of Governors, as follows, it being understood that an external person is a person who is neither employed by the University of Ottawa, nor a member of the Board of Governors, nor a member of the Plan:

(a) one (1) external person to serve as Chair of the committee;

(b) two (2) other external persons;

(c) one (1) member of the Board of Governors;

(d) the Vice-President, Resources;

(e) three (3) members of the Plan, two (2) of whom shall be Members of the Association.

*40.4.3.5 With respect to the appointment, reappointment or replacement of the two (2) Members of the Association appointed under 40.4.3.4(e), the Association shall

termes de 40.4.3.4(e), l'Association transmet le nom des deux personnes nommées. Le Bureau des gouverneurs peut, pour des motifs valables, rejeter une des personnes proposées ou les deux, après quoi l'Association transmet un ou des noms en remplacement jusqu'à ce que le processus soit complet. Si elle transmet le nom d'une personne pour un renouvellement de mandat, l'Association examine avec sérieux toute évaluation de rendement que le Comité de gouvernance du Bureau des gouverneurs aurait pu faire à l'égard de la ou du membre en question.

40.4.3.6 Le Bureau des gouverneurs peut retirer, pour des motifs de grave manquement au devoir ou de conflit d'intérêts, une ou un membre de l'Association nommée ou nommé au Comité de placement de la caisse de retraite. L'Association est d'abord consultée avant un tel retrait par le Bureau des gouverneurs.

40.4.3.7 **Mandat au Comité du régime de pension** Le mandat des membres du Comité du régime de pension est d'une (1) année civile et peut être renouvelé indéfiniment par les personnes responsables de leur nomination.

40.4.3.8 **Mandat au Comité de placement de la caisse de retraite** Les mandats des membres nommées ou nommés au Comité de placement de la caisse de retraite peuvent être échelonnés et varier d'une (1) à trois (3) années. Aucune ou aucun membre du comité ne peut être nommée ou nommé pour plus de neuf (9) années consécutives.

40.4.3.9 **Direction**

(a) présidente ou président : la présidente est nommée ou le président est nommé par le Bureau des gouverneurs ;

(b) vice-présidente ou vice-président : le comité s'élit une vice-présidente ou un vice-président parmi ses membres.

40.4.3.10 **Réunions** Chaque comité se réunit sur convocation de la présidente ou du président. La présidente ou le président doit, à la demande de trois (3) membres du Comité du régime de pension ou de deux (2) membres du Comité de placement de la caisse de retraite, convoquer celui-ci. Il doit y avoir un délai de cinq (5) jours ouvrables entre la date de la convocation et celle de la réunion. Au besoin, une réunion d'urgence peut être convoquée avec moins de cinq (5) jours ouvrables de préavis, et elle peut être déclarée légale sur décision prise à la majorité des membres du comité.

40.4.3.11 **Quorum** Pour qu'il y ait quorum, la majorité des membres, y compris la présidente ou le président ou la vice-présidente ou le vice-président, doivent être présentes ou présents.

forward the names of the two appointees. The Board of Governors may, on reasonable grounds, reject one or both names put forward whereupon the Association shall forward a replacement name or names until the appointment process is completed. In forwarding a name for reappointment, the Association will give proper consideration to any evaluation of the Member's performance done by the Committee on Governance of the Board of Governors.

*40.4.3.6 An Association Member appointed to the Pension Fund Investment Committee may be removed by the Board of Governors for serious dereliction of duty or conflict of interest. The Association shall be consulted prior to any such removal by the Board of Governors.

*40.4.3.7 **Term of office for the Pension Plan Committee** The term of office of the members appointed to the Pension Plan Committee is one (1) calendar year and can be renewed indefinitely by those responsible for the appointments.

*40.4.3.8 **Term of Office for the Pension Fund Investment Committee** The term of office of the members appointed to the Pension Fund Investment Committee may be staggered and may vary in length from one (1) to three (3) years. No member of the Pension Fund Investment Committee may be appointed for more than nine (9) consecutive years.

*40.4.3.9 **Officers**

(a) Chair: The chair is appointed by the Board of Governors.

(b) Vice-Chair: The committee elects a vice-chair from among its own members.

*40.4.3.10 **Meetings** Each committee meets at the call of the chair. The chair must convene the committee upon request of three (3) members of the Pension Plan Committee or two (2) members of the Pension Fund Investment Committee. A delay of five (5) working days must be allowed between the date of the notice calling a meeting and the date of the meeting. If required, an urgent meeting may be called on giving less than five (5) working days notice which may be declared legal by a majority vote of the members of the committee.

*40.4.3.11 **Quorum** A quorum is the majority of the members, the chair or the vice-chair being present.

40.4.3.12 Chaque comité rend compte de l'exercice de ses pouvoirs au Bureau des gouverneurs, au besoin et au moins une (1) fois par année.

40.4.3.13 Les fonds nécessaires au fonctionnement de chaque comité sont inclus au budget du Service des ressources humaines.

40.4.3.14 Les services de secrétariat sont assurés par le Cabinet du secrétaire de l'Université.

40.4.4 L'Employeur doit faire tout ce qu'il peut pour fournir à l'Association les renseignements et données générales, autres que les données salariales personnelles et les renseignements personnels, nécessaires au calcul des prestations de retraite auxquelles une ou un membre a droit. Sur demande écrite d'une ou d'un membre, l'Employeur remet à l'Association les données salariales et les renseignements personnels de la ou du membre qui sont nécessaires au calcul des prestations auxquelles la ou le membre a droit.

40.4.5 Présentations concernant le Régime de pension

40.4.5.1 Lorsqu'il y a une recommandation du Comité du régime de pension (CRP) ou toute affaire touchant le Régime de pension de l'Université d'Ottawa ou le CRP, et dans les cas où le CRP souhaite qu'une présentation soit faite au Bureau des gouverneurs, alors le Bureau des gouverneurs attend qu'une ou qu'un membre du CRP, choisie ou choisi par ses membres ne faisant pas partie de l'Administration, ait fait sa présentation et répondu aux questions avant de discuter du dossier.

40.4.5.2 La présidente ou le président du CRP et une (1) employée-représentante choisie ou un (1) employé-représentant choisi par les membres du CRP ne faisant pas partie de l'Administration sont invitées ou sont invités aux réunions tenues avec des organismes de réglementation externes concernant le régime de pension ; des exceptions se posent lorsque l'actuaire du régime assiste seule ou seul à une telle réunion ou lorsqu'un organisme de réglementation exige que l'Université se présente en sa qualité d'Employeur.

Section 40.5 Frais de déménagement – Relocation expenses

40.5.1 Dispositions générales

40.5.1.1 Aux fins de la présente section, le *déménagement* désigne l'action de s'installer dans la région métropolitaine d'Ottawa-Gatineau à partir d'un endroit à l'extérieur de cette région.

*40.4.3.12 Each committee reports as required and at least annually to the Board of Governors on the exercise of its power.

*40.4.3.13 Funds required for the operation of each committee are included in the budget of the Human Resources Service.

*40.4.3.14 Secretarial services are provided by the Office of the Secretary of the University.

***40.4.4** The Employer shall make its best efforts to obtain and provide to the Association information and general data, other than individual earnings histories and personal information, which are required for the computation of pension benefits to which a Member is entitled. The Employer shall, upon written request from a Member, provide to the Association information regarding that Member's earnings history and personal information, as required for the computation of pension benefits to which the Member is entitled.

***40.4.5 Representations concerning the Pension Plan**

40.4.5.1 Where there is any recommendation originating from the Pension Plan Committee (PPC) or any matter concerning the Pension Plan or the PPC, and if the PPC wishes a presentation to be made to the Board of Governors, the Board of Governors will not discuss the matter until a member of the PPC, selected by its non-management members, has made the presentation and answered any questions.

40.4.5.2 The chair of the PPC, as well as one (1) employee representative chosen by the non-management members of the PPC will be invited to any meeting called for or arranged with any external, regulatory authority on matters concerning the Pension Plan, except where the Plan actuary attends the meeting alone or where the University is being required by a regulatory body to appear before it by virtue of being an Employer.

40.5.1 General

*40.5.1.1 For the purposes of this section, *relocating* means moving into the metropolitan region of Ottawa-Gatineau from outside that metropolitan region.

40.5.1.2 Les dispositions de la présente section s'appliquent à toute personne engagée à titre de membre du personnel enseignant, conseillère ou conseiller, bibliothécaire, ou membre du personnel enseignant de langue syndiqué, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un engagement à titre de membre du personnel enseignant remplaçant.

40.5.2 Dépenses admissibles

40.5.2.1 Sous réserve des dispositions de la présente section, l'Employeur accepte de rembourser les frais de déménagement à toute membre nouvellement engagée ou tout membre nouvellement engagé. *Frais de déménagement* désigne les frais raisonnables que la ou le membre a dû engager et résultant directement de son déménagement. Ces frais comprennent :

(a) le coût du déménagement, de l'emballage, de la mise en caisse et du déballage des articles ménagers et des effets personnels ainsi que de l'assurance et de l'entreposage pendant un maximum de quatre (4) semaines, étant entendu que deux (2) soumissions doivent avoir été présentées à cette fin, la plus modique des deux (2) servant au calcul du remboursement ;

(b) le coût du déplacement de la famille de la ou du membre par le mode de transport le plus économique ainsi que les frais de subsistance de chaque personne de cette famille pendant le voyage à Ottawa-Gatineau, calculés selon l'article 36 ;

(c) le coût du transport, de l'hébergement et des frais de subsistance à l'occasion d'une visite d'exploration pour se trouver un logement convenable, y compris les dépenses de la conjointe ou du conjoint de la ou du membre si la conjointe ou le conjoint effectue cette visite avec ou à la place de la ou du membre, calculé selon l'article 36.

40.5.2.2 L'Employeur rembourse les frais de déménagement de la ou du membre de la façon suivante : cent pour cent (100 %) de la première tranche de cinq mille dollars (5 000 $), soixante et quinze pour cent (75%) de tout montant supplémentaire jusqu'à la prochaine tranche de cinq mille dollars (5 000 $) et cinquante pour cent (50%) sur les suivants dix mille dollars (10 000 $) en devises canadiennes. Les parties (l'Association et l'Employeur) peuvent convenir d'accorder des exceptions à ces limites. Le Comité d'administration ou sa déléguée ou son délégué peut autoriser des avances de fonds pour couvrir les frais de déménagement.

40.5.2.3 La doyenne ou le doyen doit s'assurer que les candidates et les candidats à un engagement sont informés des avantages et des règles prévus à la présente section avant leur engagement.

*40.5.1.2 The provisions of this section apply to all persons selected for an appointment as a Faculty, Counsellor, Librarian, or Language Teacher Member, provided that it is not an appointment as a replacement.

40.5.2 Admissible expenses

*40.5.2.1 Subject to the provisions of this section, the Employer agrees to reimburse any newly appointed Member for that Member's relocation expenses. *Relocation expenses* are any reasonable expenses incurred by the Member as a direct result of relocating. Relocation expenses include:

(a) the cost of moving, packing, crating, and unpacking household goods and personal belongings as well as insurance and storage for a maximum of four (4) weeks, it being understood that two (2) tenders must have been presented, the lowest of which shall be used to calculate the amount of the reimbursement;

(b) as calculated pursuant to article 36, the cost of transporting the Member's family by the most economical means of transportation, and the living expenses for each person in the Member's family while travelling, to Ottawa-Gatineau;

(c) as calculated pursuant to article 36, the transportation, accommodation and living expenses of one advance visit for the purpose of securing suitable housing, including the expenses of the appointee's spouse if the spouse makes such an advance visit with or instead of the Member.

*40.5.2.2 The Employer shall reimburse the Member's relocation expenses to a minimum of: one hundred percent (100%) of the first five thousand dollars ($5,000), seventy-five percent (75%) of any further amount up to the next five thousand dollars ($5,000), and fifty percent (50%) on the following ten thousand dollars ($10,000) in terms of Canadian dollars. The Parties (Association and Employer) may agree to exceptions to this limit. The Administrative Committee or its delegate may authorize advances for relocation expenses.

*40.5.2.3 The Dean shall ensure that candidates for appointment are informed of the benefits and regulations provided for in this section prior to their appointment.

40.5.3 **Procédures** Les demandes de remboursement relatives aux frais de déménagement sont soumises à la doyenne ou au doyen, au moyen des formulaires fournis par l'Employeur et conformément aux règles de l'Université en matière de déplacements. La demande de la ou du membre doit être accompagnée d'une copie des deux (2) soumissions de services de déménagements ainsi que d'une facture, d'un reçu ou d'une pièce justificative relative à chaque dépense pour laquelle la ou le membre a pu dans la mesure du possible en obtenir.

40.5.4 **Obligation de la ou du membre** Le remboursement des frais de déménagement est accordé par l'Employeur sous forme de prêt sans intérêts. Le prêt est considéré comme remboursé une fois que la ou le membre a accompli trois (3) années complètes de service continu à l'Université d'Ottawa, chacune des années en question tenant lieu d'un tiers (1/3) du remboursement du prêt. Le remboursement n'est requis que si la ou le membre quitte l'Université de son propre gré avant la fin des trois (3) années complètes de service continu, ce qui oblige la ou le membre de remettre à l'Employeur le solde impayé du prêt.

40.5.5 Lorsque l'engagement régulier d'une ou d'un membre commence dès la fin d'un engagement comme membre du personnel enseignant remplaçant à l'Université d'Ottawa, les dispositions de la présente section s'appliquent aux dépenses admissibles engagées par la ou le membre lors de son déménagement à Ottawa-Gatineau au début, ou après le début, dudit engagement comme membre du personnel enseignant remplaçant. Le cas échéant, la période de trois (3) ans mentionnée à 40.5.4 désigne les trois (3) premières années de l'engagement régulier.

Section 40.6 Frais de scolarité – Tuition fees

40.6.1 **Admissibilité**

40.6.1.1 Les personnes suivantes sont admissibles à l'avantage décrit dans cette section pour les cours financés par le gouvernement qui ont des crédits universitaires ou aux programmes d'études réguliers financés par le gouvernement, ou l'équivalent dans une université reconnue non financée par le gouvernement.

(a) la conjointe ou le conjoint d'une ou d'un membre ;

(b) l'enfant ou la personne à charge d'une ou d'un membre, pourvu que l'enfant ou la personne à charge n'ait pas atteint l'âge de vingt-sept (27) ans lorsque la session pour laquelle l'avantage est prévu doit commencer, étant entendu que le Comité d'administration ou sa déléguée ou son délégué peut permettre des exceptions à cette limite d'âge ;

***40.5.3** **Procedures** Claims for relocation expenses shall be submitted to the Dean, on forms provided by the Employer, in accordance with University travel regulations. The Member's claim shall be accompanied by copies of two (2) tenders for moving costs and by a bill, receipt or voucher, in respect of each expense for which a bill, receipt or voucher was reasonably attainable.

***40.5.4** **Member's obligation** The reimbursement of relocation expenses shall take the form of an interest-free loan from the Employer. The loan shall be considered to be repaid when the Member completes three (3) full years of continuous service at the University of Ottawa, each full year being equivalent to one third (1/3) of the loan repayment. Reimbursement is required only if the Member's employment at the University of Ottawa ceases of their own volition before the completion of three (3) full years of continuous service, in which case the Member shall reimburse the Employer for any outstanding portion of the loan.

***40.5.5** Where a Member's regular appointment starts immediately following a replacement appointment at the University of Ottawa, the provisions of this section apply to admissible expenses incurred by the Member in relocating to Ottawa-Gatineau at or following the start of said replacement appointment. In such an event, the three (3) year period mentioned in 40.5.4 refers to the initial three (3) years of regular appointment.

40.6.1 **Entitlement**

*40.6.1.1 The following persons are entitled to a benefit under this section for government-funded courses with academic credit or government-funded regular programs of study, or the equivalent in non-publicly funded recognized universities.

(a) a Member's spouse;

(b) a Member's child or dependent, provided that the child or dependent has not yet attained the age of twenty-seven (27) on the date of commencement of the term for which the benefit is to be received, it being understood that the Administrative Committee or its delegate may allow exceptions to this age limit;

(c) les conjointes ou les conjoints, les enfants et les personnes à charge des membres en congé ou qui reçoivent des prestations pour une invalidité prolongée, ainsi que ceux des membres retraitées et retraités conformément à 40.6.1.2 de la convention actuelle.

40.6.1.2 Si la ou le membre meurt ou prend sa retraite, les avantages prévus dans la présente section sont offerts pendant une période de cinq (5) ans après le décès ou la retraite de la ou du membre, tout comme si elle ou s'il était encore membre actif ou, si la ou le membre se retire avant la date normale de la retraite prévue dans le régime de pension, jusqu'à ce que la ou le membre atteigne l'âge de soixante-dix (70) ans, étant entendu qu'une ou qu'un bénéficiaire aux termes de 40.6.1.1 qui aurait commencé un programme d'études avant la retraite ou le décès de la ou du membre aura le droit à cet avantage jusqu'à la fin du programme.

40.6.2 Exemption des frais de scolarité

40.6.2.1 L'exemption des frais de scolarité / bénéfice de bourse selon les termes énoncés du 40.6.2.2 à 40.6.2.7 s'appliquera sans maximum aux sommes exigées pour financer cet avantage.

Toute conjointe ou tout conjoint ou enfant ou toute personne à charge inscrite ou inscrit à un programme à l'Université d'Ottawa a droit à l'exemption ou au régime de financement des frais de scolarité prévus dans cette sous-section.

40.6.2.2 Conditions

40.6.2.3 Bien qu'elles soient exemptées ou qu'ils soient exemptés des frais de scolarité, la conjointe ou le conjoint, l'enfant ou la personne à charge de la ou du membre doivent payer les frais accessoires (tels que les cotisations aux associations, au Service de santé et au Service des sports).

40.6.2.4 Si la conjointe ou le conjoint, l'enfant ou la personne à charge d'une ou d'un membre obtient un prêt ou une bourse, l'exemption n'est accordée que si elle représente un avantage pour l'étudiante ou l'étudiant. Si l'acceptation ou le refus de l'exemption représente un avantage équivalent pour l'étudiante ou l'étudiant, le choix le plus avantageux pour l'Employeur sera fait.

40.6.2.5 Sauf dans les cas prévus à 40.6.1.2, les avantages prévus dans la présente section cessent dès la fin de n'importe quelle session pendant laquelle l'emploi de la ou du membre prend fin.

40.6.2.6 **Demande d'exemption** La conjointe ou le conjoint, l'enfant ou la personne à charge qui désire faire une demande d'exemption des frais de scolarité doit remplir le formulaire en ligne prévu à cette fin, et qui est disponible à partir du site web

(c) spouses, children, and dependents of Members on leave or receiving LTD benefits are eligible, as well as those of retirees as per current 40.6.1.2.

*40.6.1.2 Where a Member retires or dies, the benefits provided by this section shall continue as if they were still a Member, for a period of five (5) years following the Member's retirement or death or, where the Member retired prior to the normal retirement date set out in the pension plan, until the Member attains age seventy (70), it being understood that a person benefiting under 40.6.1.1 who has begun a program of studies before the Member's retirement or death will be entitled to the benefit until they complete that program.

40.6.2 Exemption from tuition fees

*40.6.2.1 The tuition exemption/bursary benefit under the terms currently spelled out in 40.6.2.2 through 40.6.2.7 shall apply with no maximum to the amounts required to fund this benefit.

Any spouse, child or dependent registered in a program at the University of Ottawa is entitled to an exemption from tuition fees or a bursary benefit, as set out in this subsection.

40.6.2.2 Conditions

*40.6.2.3 The Member's spouse, child, or dependent exempted from tuition fees must, however, pay incidental fees (such as association dues, health services, sports services).

*40.6.2.4 When a Member's spouse, child, or dependent obtains a student loan or grant, the exemption from tuition fees will be granted only if it is to the student's advantage. If the acceptance or refusal of the exemption is of equal benefit to the student, the alternative which is to the advantage of the Employer will be chosen.

*40.6.2.5 Except as otherwise provided for in 40.6.1.2, the benefits provided by this section shall cease at the conclusion of any term during which the Member's employment terminates.

40.6.2.6 **Application** A Member's spouse, child, or dependent who wishes to apply for an exemption from tuition fees shall complete the appropriate online application form, which is available on the uOttawa website. The completed forms must be

d'uOttawa. Le formulaire dûment rempli doit être soumis à la fin du premier mois de début de la session, c'est-à-dire le 30 septembre pour la session d'automne, le 31 janvier pour la session d'hiver, le 31 mai pour la session du printemps et le 31 juillet pour la session d'été.

40.6.2.7 Les demandes d'exemption peuvent couvrir plus d'une (1) session, mais l'exemption n'est accordée que pour un (1) paiement des frais à la fois.

40.6.2.8 L'aide aux frais de scolarité est une prestation imposable pour la personne qui en bénéficie.

40.6.3 Dispositions applicables aux membres

40.6.3.1 Les membres peuvent suivre des cours à l'Université d'Ottawa à titre d'auditrices ou d'auditeurs libres, sans frais ni droit aux crédits, avec autorisation de la professeure ou du professeur qui enseigne le cours et sans autres formalités.

40.6.3.2 Les membres du personnel enseignant syndiqué et les membres du personnel enseignant de langue peuvent, sans payer des frais de scolarité, suivre des cours à titre d'*étudiantes ou d'étudiants spéciaux*, en vue d'obtenir des crédits, le tout selon les dispositions ci-dessous :

(a) dans une faculté autre que celle dans laquelle la ou le membre détient une nomination (principale ou secondaire), la ou le membre peut suivre des cours en vue d'obtenir des crédits sans permission spéciale ;

(b) dans une faculté dans laquelle la ou le membre détient une nomination, la ou le membre peut suivre des cours en vue d'obtenir des crédits avec la permission de sa doyenne ou son doyen (cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée), pourvu que les cours ne soient pas offerts par un département dans lequel la ou le membre détient une nomination.

40.6.3.3 Les bibliothécaires syndiquées et bibliothécaires syndiqués et les conseillères syndiquées et les conseillers syndiqués peuvent, sans payer des frais de scolarité, suivre des cours et recevoir des crédits universitaires, sous la seule réserve des exigences scolaires habituelles (y compris les exigences d'admission des programmes).

40.6.4 Cours de langue seconde

40.6.4.1 Les dispositions de la présente section s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux cours offerts par l'Institut des langues officielles et du bilinguisme, mais autres que ceux énoncés dans 40.6.4.2.

submitted by the end of the first month of each session, that is by September 30 for the fall session, January 31 for the winter session, May 31 for the spring session and July 31 for the summer session.

*40.6.2.7 Applications may be made for more than one (1) term at a time but exemption shall be granted for only one (1) fee payment at a time.

*40.6.2.8 Tuition support is a taxable benefit. It is taxable in the hands of the recipient.

40.6.3 Provisions for Members

*40.6.3.1 Members may audit courses at the University of Ottawa, without paying fees and without receiving academic credits, without any formalities other than the Professor's permission.

*40.6.3.2 Faculty Members and Language Teachers may, without paying tuition fees, take courses for credit as *special students*, as follows:

(a) in a faculty other than one in which the Member holds an appointment (principal or secondary), the Member can take courses for credit without special permission;

(b) in a faculty in which the Member holds an appointment, the Member can take courses for credit with their Dean's permission (which shall not be unreasonably denied), provided the courses are not offered by a department in which the Member holds an appointment.

*40.6.3.3 Librarian and Counsellor Members may, without paying tuition fees, attend courses and receive academic credit for them, subject only to the usual academic requirements (including requirements regarding admission to programs).

40.6.4 Second-language courses

*40.6.4.1 The provisions of this section apply, *mutatis mutandis*, to courses offered by the Official Languages and Bilingualism Institute, other than those mentioned in 40.6.4.2.

40.6.4.2 L'Employeur continuera à offrir, sans frais et par l'entremise de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme, des cours de langue seconde en français et en anglais réservés aux membres et leurs conjointes ou leurs conjoints ainsi qu'à d'autres membres du personnel de l'Université d'Ottawa, avec une variété et une fréquence au moins égale à celles prévalant en 1983-1984.

*40.6.4.2 The Employer undertakes to continue to offer, free of charge, through the Official Languages and Bilingualism Institute, second-language courses in French and English which are restricted to Members and their spouses and certain other University of Ottawa employees, with a variety and frequency no less than during the academic year 1983-1984.

Section 40.7 Stationnement et transport – *Parking and transportation

40.7.1 Stationnement

40.7.1.1 Un Comité de stationnement de l'Université d'Ottawa sera constitué et composé comme suit :

(a) au plus un tiers (1/3) des membres représenteront l'Administration et seront nommées ou nommés par l'Employeur, dont la directrice ou le directeur du Service de la protection, et l'une d'elles ou l'un d'eux agira à titre de présidente ou président du comité ;

(b) au moins les deux neuvièmes (2/9) seront nommés par l'Association ;

(c) les autres membres seront nommées ou nommés par les autres groupes d'utilisatrices ou d'utilisateurs, qu'elles ou qu'ils représenteront, soit la FEUO et les syndicats et associations représentant le personnel autre que les membres de l'APUO.

Le mode de fonctionnement du comité sera établi par le comité, étant entendu que la présidente ou le président doit convoquer une réunion du comité à la demande de trois (3) membres dans un délai d'au plus quinze (15) jours ouvrables suivant la demande et sur avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

40.7.1.2 L'Employeur, conformément aux recommandations du Comité de stationnement et aux dispositions de la présente section, détermine le coût des permis de stationnement pour les membres et dresse les règles régissant l'utilisation des stationnements par les membres.

40.7.1.3 Afin d'aider les membres à exécuter leur charge de travail, l'Employeur doit faire tout ce qu'il peut en vue d'assurer la disponibilité de stationnements convenables à des prix raisonnables, conformément aux dispositions de la présente section.

40.7.1.4 Sur demande et après avoir rempli le formulaire approprié, toute ou tout membre peut se voir accorder gratuitement pour la session, un permis lui donnant le droit de stationner dans n'importe quel parc de stationnement de l'Université en tout temps les samedis, les dimanches et les jours fériés.

40.7.1 Parking

40.7.1.1 There shall be a University of Ottawa Parking Committee, whose membership is as follows:

(a) a maximum of one third (1/3) representing management, appointed by the Employer, including the director of Protection Services, one of whom shall act as chair;

(b) at least two ninths (2/9) are persons appointed by the Association;

(c) the balance are persons representing and appointed by the other user groups, namely, the SFUO and the unions or associations representing employees other than APUO Members.

The method of operation of the Committee shall be established by the Committee, it being understood that the chair must convene the Committee upon request of any three (3) members, within a delay of no more than fifteen (15) working days of the request, by giving at least five (5) working days' notice.

40.7.1.2 Rules for Members' use of parking facilities and fees for Members' parking permits shall be established by the Employer, upon recommendation of the Parking Committee and in accordance with the provisions of this section.

40.7.1.3 In order to facilitate the Members' fulfillment of their workload duties, the Employer shall make its best effort to ensure the availability of adequate parking facilities at reasonable cost in accordance with the provisions of this section.

40.7.1.4 Every Member may receive, at no cost, upon filing an appropriate request, a parking permit for the semester which will entitle them to park in any University of Ottawa parking lot at any time on Saturdays, Sundays and holidays.

40.7.1.5 Au 28 février de chaque année, le comité formulera à l'intention de l'Employeur des recommandations sur les frais de stationnement pour l'exercice financier suivant, soit du 1 mai au 30 avril.

40.7.1.6 Avant de formuler ses recommandations, le comité obtient un rapport d'une experte-conseil ou d'un expert-conseil externe qu'il a choisi. Le rapport décrit, entre autres, les tarifs mensuels exigés dans des stationnements commerciaux.

40.7.1.7 L'Employeur divulgue entièrement au comité les dépenses et les recettes directement liées au stationnement, toute étude menée au sujet des coûts d'exploitation futurs anticipés et tout autre renseignement demandé par le comité ; aux fins de la présente section, toute modification des politiques de comptabilité et des estimations comptables ainsi que toute décision ayant des répercussions réelles sur les tarifs de stationnement, dont la période d'amortissement des coûts d'exploitation, sont adoptées de concert avec le comité et reposent sur des principes comptables généralement reconnus.

40.7.1.8 Sous réserve des dispositions de 40.7.1.9, l'Employeur ne peut hausser les tarifs mensuels de stationnement au-delà de ce qui est prévu aux points (a) et (b) ci-dessous, le montant le moins élevé étant retenu, sans le consentement de l'Association:

(a) le montant recommandé par le comité ;

(b) le pourcentage de l'augmentation salariale accordée aux membres du personnel enseignant pour la période visée par la hausse des frais de stationnement.

40.7.1.9 Advenant qu'aucune convention collective ne soit ratifiée avant que la présente convention arrive à échéance, une augmentation des frais de stationnement peut entrer en vigueur, de façon provisoire, à compter du 1 mai suivant immédiatement l'échéance de la présente convention. L'augmentation tient compte du taux d'inflation calculé conformément à 41.1.1 (e), et toute différence est remboursée aux membres ou perçue à la ratification de la nouvelle convention, étant entendu qu'on procédera de même pour le rajustement du salaire nominal et des échelles des membres à la même date (1 mai). La modification des frais de stationnement et des salaires se fait uniquement après la ratification de la nouvelle convention collective et conformément aux dispositions de celle-ci ou tel que convenu par les parties.

40.7.1.5 By February 28 of each year, the Committee will make a recommendation to the Employer regarding the parking fees for the following financial year, that is, May 1 to April 30.

40.7.1.6 Prior to making the recommendation, the Committee shall obtain a report from an outside consultant, chosen by the Committee, describing, among other things, monthly parking at commercial parking facilities.

40.7.1.7 The Employer shall fully disclose, to the Committee, all expenses and revenues directly associated with parking, any study of expected future costs of operations, as well as any other related information requested by the Committee; for the purposes of this section of the collective agreement, any changes in accounting policies, changes in accounting estimates, and any decisions with a material impact on parking rates, including any period used for the allocation of amortization costs to the costs of operations, shall be determined in consultation with the Committee and shall be based on generally accepted accounting principles.

40.7.1.8 Subject to 40.7.1.9, the Employer may not increase the monthly parking rates by more than the lesser of (a) or (b) below without the consent of the Association:

(a) the Committee recommendation;

(b) the percentage economic increase to be applied to faculty scales for the period coincident with the increase in the parking fees.

40.7.1.9 In the event that a new collective agreement has not been ratified before the termination of the present collective agreement, there may be an interim monthly parking rate increase for the May 1 immediately following the termination date equal to the inflation rate, if any, as calculated under 41.1.1(e), and any differential will be reimbursed to Members or collected upon ratification, it being understood that an adjustment to Members' nominal salaries and scales for that same May 1 shall be treated in the same manner. Any further adjustments to parking rates and salaries shall only occur following ratification of the new collective agreement and in accordance with its terms, unless otherwise agreed to by the Parties.

40.7.2 **Transport**

40.7.2.1 L'Employeur doit fournir des moyens de transport convenables (autobus-navette ou autre) aux membres dont les activités au sein d'instituts conjoints Ottawa-Carleton les obligent à se rendre à l'Université Carleton pendant les heures de travail.

40.7.2.2 L'Employeur doit essayer, d'une manière raisonnable, de fournir, en collaboration avec OC Transpo, des abris chauffés et bien situés pour les passagers d'autobus qui font usage des arrêts dans l'entourage immédiat du campus universitaire.

40.7.2 **Transportation**

*40.7.2.1 The Employer shall provide adequate transportation facilities, by shuttlebus service or otherwise, for Members whose activities in joint Ottawa-Carleton institutes require them to go to Carleton University during working hours.

*40.7.2.2 The Employer shall make a reasonable effort to provide, in cooperation with OC Transpo, conveniently placed heated shelters for the use of bus passengers using stops within the immediate vicinity of the University of Ottawa campus.

Section 40.8 Remboursement des dépenses professionnelles – Professional expenses reimbursement

40.8.1 L'Employeur rembourse chaque membre pour des dépenses professionnelles admissibles faites par la ou le membre au nom de l'Employeur au cours de chaque année civile, dépenses faites dans le cadre de ses fonctions ou pour l'acquisition de fournitures ou d'équipement associée à l'exécution de telles fonctions, comme suit :

À compter du 1 janvier 2022 : 2 200 $.
À compter du 1 janvier 2025 : 2 600 $.

RDP ne sera pas calculé au prorata.

40.8.2 Les dépenses professionnelles admissibles incluent les cotisations aux sociétés professionnelles, les frais de déplacement et les frais d'inscription aux conférences se rapportant aux responsabilités professionnelles de la ou du membre, les coûts de publication et l'achat de matériel didactique et de recherche (ex. manuels, équipement, fournitures, logiciels, abonnements à des revues spécialisées). Les dépenses doivent avoir été encourues au cours des cinq (5) dernières années pour être admissibles au remboursement.

40.8.3 Les fonds affectés au remboursement des dépenses professionnelles ne sont pas destinés à remplacer les allocations facultaires existantes pour les déplacements.

40.8.4 Pour chaque année, à compter du 1 mai, l'Employeur fournit le montant précisé en 40.8.1 dans le compte de la ou du membre pour le remboursement des dépenses professionnelles (RDP). Les fonds de ce compte servent à rembourser les dépenses admissibles de la ou du membre, précisé en 40.8.2, lorsque la ou le membre soumet une demande par écrit sur le formulaire prévu et y joint tous les reçus originaux. Nonobstant le fait que le compte RDP vise des remboursements, une ou un membre peut profiter des ententes entre l'Employeur et ses fournisseurs, tiré du compte RDP, pour l'achat d'articles ou de services

***40.8.1** The Employer shall reimburse every Member for allowable professional expenses incurred by the Member in each calendar year on behalf of the Employer in carrying out employment duties or in acquiring supplies or equipment related to the performance of such duties, as follows:

Effective January 1, 2022: $2,200.
Effective January 1, 2025: $2,600.

PER shall not be prorated.

***40.8.2** Allowable professional expenses include items such as membership fees for professional societies, travel expenses and registration fees for conferences related to the Member's professional responsibilities, publication costs, and purchase of instructional and research material (e.g., books, equipment, supplies, software, journal subscriptions). Expenses must have been incurred in the past five (5) years to qualify for reimbursement.

***40.8.3** Funds allocated for professional expenses reimbursement are not intended to replace existing faculty allocations for travel.

***40.8.4** For each year, effective May 1, the Employer will provide the amount specified under 40.8.1 in the Member's PER fund account. Funds in this account will be used to reimburse a Member for allowable expenditures, as defined in 40.8.2, when the Member provides a written request on the form provided, and attaches all original receipts. Notwithstanding the reimbursement nature of the PER fund account, a Member may purchase against the Employer's supplier agreements, drawn from the PER fund account, for the purchase of allowable items or services where such items are only available or otherwise discounted for institutional purchase.

admissibles dans les cas où ces articles ou ces services sont offerts, à prix régulier ou réduit, seulement aux institutions.

40.8.5 Si les dépenses excèdent le montant permis pour le remboursement, il est possible de reporter la différence sur trois (3) ans, jusqu'à concurrence du maximum prévu pour l'année. Les fonds des comptes RDP doivent être dépensés dans les trois (3) années suivant la date du dépôt.

40.8.6 L'équipement acheté à partir du montant prévu pour le remboursement des dépenses professionnelles reste la propriété de l'Université. Si la ou le membre le souhaite, elle ou il peut racheter ces articles de l'Université conformément au Règlement 65.

***40.8.5** If expenses exceed the reimbursement limit, the outstanding amount may be carried forward for three (3) years, to the maximum reimbursement available. PER funds must be spent within three (3) years of their deposit date.

***40.8.6** Equipment purchased with funds from the PER remain the property of the University. If a Member wishes they may purchase these items from the University pursuant to Policy 65.

Section 40.9 Compte de dépenses en soins de santé à la retraite – Health care spending account on retirement

40.9.1 Les membres qui prennent leur retraite à partir du 1 mai 2001 auront accès, par année civile, à un compte de dépenses en soins de santé (CDSS) dont le montant figure ci-dessous, financé par l'Employeur, (avec un report des crédits de l'année civile précédente, conformément aux règles de la Loi de l'impôt sur le revenu).

À compter de l'année civile 2017 : 1 350 $

40.9.2 **Report des crédits** : Les crédits du CDSS non utilisés à la fin de l'année seront ajoutés au solde du CDSS de l'année suivante. Les crédits du CDSS peuvent être reportés pendant un an.

40.9.3 **Délai de grâce** : La ou le membre peut présenter une demande jusqu'à douze (12) mois suivant la fin de l'année du régime au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

40.9.4 Les dépenses admissibles doivent respecter les définitions dans la Loi de l'impôt sur le revenu : les dépenses normalement associées à des régimes de soins de santé et de soins dentaires, toute quote-part exigée dans le cadre d'un régime de soins de santé ou de soins dentaires et d'autres dépenses qui ne sont pas traditionnellement payées dans le cadre d'un régime de soins de santé ou de soins dentaires.

40.9.5 **Personnes à charge admissibles** : Admissibilité des personnes à charge, comme il est défini dans la Loi de l'impôt sur le revenu.

40.9.6 **Allocation** : Une allocation complète du CDSS est disponible aux membres au début de chaque année civile ; elle est calculée proportionnellement dans l'année de la retraite d'après la date de la retraite.

***40.9.1** Members retiring on or after May 1, 2001 shall, per calendar year, have access to a Health Care Spending Account (HCSA) of the amount set out below, funded by the Employer (with a carry over of credits from the previous calendar year, as per Income Tax Act rules).

Effective 2017 calendar year: $1,350.

***40.9.2** **Credit carry over**: Unused HCSA credits at the end of the year will be added to the next year's HCSA balance. HCSA credits can be carried over for one year.

***40.9.3** **Grace period**: The Member may submit a claim up to twelve (12) months following the end of the plan year in which the expense occurred.

***40.9.4** Eligible expenses must meet Income Tax Act definitions: expenses normally associated with health and dental benefits plans, any co-payments required under a health or dental benefits plan and some additional expenses not traditionally paid under a health or dental benefits plan.

***40.9.5** **Eligible dependents**: Dependent eligibility as defined by the Income Tax Act.

***40.9.6** **Allocation**: Full HCSA allocation is available for Members at the start of each calendar year, prorated in the year of retirement according to the retirement date.

40.9.7 Les montants non utilisés peuvent être reportés seulement pour le délai de grâce indiqué ci-dessus, mais les montants ne peuvent pas être remboursés aux membres s'ils ne sont pas utilisés.

40.9.8 La prestation annuelle n'est pas transférable à une conjointe ou un conjoint lors du décès de la ou du membre.

***40.9.7** Unused amounts may only be carried over for the grace period noted above, but cannot be reimbursed to Members if not used.

***40.9.8** Annual benefit is not transferable to a spouse upon the death of the Member.

Section 40.10 Barème de l'Ontario Dental Association – Ontario Dental Association schedule

40.10.1 Le remboursement des frais dentaires de base et facultatifs sera basé, à partir de l'année civile de chaque année, sur le barème de l'*Ontario Dental Association* (ODA) de l'année précédente et sur le traitement le moins coûteux qui sera consistent avec la bonne hygiène dentaire, comme le stipule la police d'assurance.

***40.10.1** The Ontario Dental Association (ODA) schedule to be used for the reimbursement of basic and optional dental costs to Members shall be based on, as of each calendar year, current year minus one, the least expensive treatment consistent with good dental care, as stipulated in the insurance policy.

Section 40.11 Compte de dépenses en soins de santé - Health care spending account

40.11.1 Les membres auront accès, par année civile, à un compte de dépenses en soins de santé (CDSS) dont le montant figure ci-dessous, financé par l'Employeur (avec un report des crédits non utilisés de l'année civile précédente, conformément aux règles de la Loi de l'impôt sur le revenu).

À compter de l'année civile 2008 : 244 $.

À compter de 2009 et pour les années civiles suivantes : au 1 janvier de chaque année, le montant est majoré selon le montant du rajustement appliqué aux salaires nominaux des membres conformément à la section 41.2 pour la période correspondante du 1 mai au 30 avril. Si les négociations concernant le rajustement des salaires nominaux ne sont pas terminées à temps pour appliquer le rajustement du CDSS au début d'une année civile, toute somme additionnelle est ajoutée au compte dans l'année civile suivant la ratification

***40.11.1** Members shall, per calendar year, have access to a Health Care Spending Account (HCSA) of the amount set out below, funded by the Employer (with a carryover of credits from the previous calendar year, as per Income Tax Act rules).

Effective 2008 calendar year: $244.

Effective 2009 and subsequent calendar years: the amount shall be increased each January 1 by the amount by which all Members' nominal salaries are adjusted under section 41.2 in the concurrent period May 1 to April 30. Where negotiations for these adjustments to nominal salaries have not yet been concluded in time to make the HCSA adjustment for the start of a given calendar year, any such additional sums will be added to the account in the calendar year following ratification.

***40.11.2** **Report des crédits :** Les crédits du CDSS non utilisés à la fin de l'année seront ajoutés au solde du CDSS de l'année suivante. Les crédits du CDSS peuvent être reportés pendant un (1) an.

***40.11.2** **Credit carry over**: Unused HCSA credits at the end of the year will be added to the next year's HCSA balance. HCSA credits can be carried over for one (1) year.

40.11.3 **Délai de grâce :** La ou le membre peut présenter une demande jusqu'à douze (12) mois suivant la fin de l'année du régime au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

***40.11.3** **Grace period**: The Member may submit a claim up to twelve (12) months following the end of the plan year in which the expense occurred.

***40.11.4** Les dépenses admissibles doivent respecter les définitions dans la Loi de l'impôt sur le revenu : cela comprend les dépenses normalement associées à des régimes de soins de santé et de soins dentaires, toute quote-part exigée dans le cadre d'un régime de soins de santé ou de soins dentaires et d'autres dépenses qui ne sont pas traditionnellement payées dans le cadre d'un régime de soins de

***40.11.4** Eligible expenses must meet Income Tax Act definitions: this includes expenses normally associated with health and dental benefits plans, including the cost of prescription glasses, any co-payments required under a health or dental benefits plan and some additional expenses not traditionally paid under a health or

santé ou de soins dentaires, étant entendu que la Loi de l'impôt sur le revenu ne permet pas d'utiliser le CDSS pour acheter un régime de bonification de l'ILD.

40.11.5 **Personnes à charge admissibles :** Admissibilité des personnes à charge, comme il est défini dans la Loi de l'impôt sur le revenu.

***40.11.6** **Allocation :** Une allocation complète du CDSS est disponible aux membres au début de chaque année civile.

***40.11.7** Les montants non utilisés peuvent être reportés seulement pour le délai de grâce indiqué ci-dessus, mais les montants ne peuvent pas être remboursés aux membres s'ils ne sont pas utilisés.

***40.11.8** Les montants non utilisés sont disponibles pour la conjointe ou le conjoint pendant un an au maximum après le décès de la ou du membre, sous réserve des restrictions de report des crédits prévues à l'article 40.11.2.

dental benefits plan, it being understood that the Income Tax Act does not allow for the purchase of the LTD top-up plan from the HCSA.

***40.11.5** **Eligible dependents**: Dependent eligibility as defined by the Income Tax Act.

***40.11.6** **Allocation**: Full HCSA allocation is available for Members at the start of each calendar year.

***40.11.7** Unused amounts may only be carried over for the grace period noted above, but cannot be reimbursed to Members if not used.

***40.11.8** Unused amounts are available to a spouse for up to one year upon the death of the Member, subject to credit carry over restrictions in 40.11.2.

ARTICLE 41 Rémunération – Compensation

Section 41.1 Dispositions générales – General

41.1.1 **Définitions** Aux fins de la présente convention :

(a) le terme *rémunération* signifie le salaire et d'autres rétributions auxquels a droit une ou un membre, conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention, en contrepartie des tâches qu'elle ou qu'il assume ;

(b) le terme *salaire nominal* signifie le salaire annuel auquel aurait droit une ou un membre en contrepartie de l'accomplissement à temps complet des tâches rattachées à son poste, étant entendu que le salaire nominal n'inclut pas les primes ou paiements supplémentaires reçus en échange des tâches supplémentaires, par exemple d'enseignement supplémentaire ou d'administration ;

(c) *salaire régulier* signifie le taux annuel de rémunération que la ou le membre reçoit régulièrement, constitué de son salaire nominal et de primes administratives, s'il y a lieu, réduit en conséquence lors de congés universitaires ou d'autres congés, ou réduit proportionnellement lorsque la ou le membre a une charge de travail réduite (aux termes de l'article 30, ou conformément aux conditions de son engagement) ou est en situation d'invalidité partielle ;

***41.1.1** **Definitions** For the purposes of this agreement:

(a) *compensation* refers to the salary and other forms of payments to which a Member is entitled, in accordance with relevant provisions of this agreement, in counterpart for the duties they assumed;

(b) *nominal salary* refers to the annual salary rate to which a Member would be entitled in counterpart for fulfillment, on a full-time basis, of the duties attached to their position, it being understood that the nominal salary does not include any additional stipends or payments such as for overload teaching or administrative duties;

(c) *regular salary* refers to the annual rate of compensation that the Member receives on a regular basis, consisting of their nominal salary and administrative stipends, if any, appropriately reduced in cases of academic or other leaves, or proportionately reduced in cases where the Member is on reduced workload (pursuant to article 30, or according to the terms of the appointment) or partial disability;

(d) le terme *échelle de rémunération* signifie le salaire nominal minimal et maximal de chaque rang, pour les membres du personnel enseignant, les bibliothécaires, les membres du personnel enseignant de langue et les conseillères syndiquées et les conseillers syndiqués ;

(e) l'augmentation de l'IPC pour une année donnée est calculée comme suit : l'augmentation en pourcentage de l'IPC du Canada est notée pour chaque mois de l'année, et la moyenne des douze augmentations ainsi inscrites est retenue comme *l'augmentation de l'IPC*.

41.1.2 Mode de rémunération

41.1.2.1 L'Employeur verse la rémunération de chaque membre au moyen d'un *dépôt direct* à son compte dans une institution financière choisie par la ou le membre.

41.1.2.2 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsque l'Employeur commet une erreur dans la rémunération d'une ou d'un membre.

(a) Si la membre a été sous-payée ou le membre a été sous-payé, l'erreur est corrigée promptement, et un avis écrit de l'erreur et de la correction est envoyé à la ou au membre.

(b) Si la membre a été trop payée ou le membre a été trop payé, un avis écrit de l'erreur et de la correction prochaine est envoyé à la ou au membre. Dans le cas où la ou le membre a été trop payé une somme de moins de 1 000 $, la déduction est normalement effectuée sur la paye régulière suivant la date à laquelle l'Université a avisé la ou le membre. Dans le cas où la ou le membre a été trop payé une somme de plus de 1 000 $, la déduction est normalement effectuée sur la paye régulière suivant la date à laquelle l'Université a avisé la ou le membre; toutefois, l'Université et la ou le membre concerné peuvent convenir d'un délai différent mutuellement acceptable. Si une telle entente n'est pas possible, le montant total sera déduit lors du prochain cycle de paye.

41.1.3 Les résultats de tout calcul fait aux termes du présent article sont arrondis au dollar près.

41.1.4 La rémunération d'une ou d'un membre ne doit pas être modifiée, sauf en conformité avec les dispositions de la présente convention, ou comme convenue par les parties.

41.1.5 Modifications du salaire nominal

41.1.5.1 Il existe trois (3) types de rajustement général du salaire nominal des membres :

(d) *salary scale* refers to the minimum and the maximum nominal salary for each rank -- for Faculty, Librarian, Language Teacher, and Counsellor Members;

(e) the increase in CPI for a given year is computed as follows: the twelve-month percentage increase in the CPI for Canada is recorded for each month of the year and the *increase in CPI* is the mean of those 12 increases.

41.1.2 Payment

*41.1.2.1 The Employer pays each Member's compensation by means of *direct deposit* to an account at a deposit institution designated by the Member.

*41.1.2.2 The following provisions apply where the Employer makes an error in the payment of a Member's compensation.

(a) If the error is an underpayment, it shall be corrected promptly and written notice of the error and correction shall be forwarded to the Member.

(b) If the error is an overpayment, written notice of the error and impending correction shall be forwarded to the Member. In the case of an overpayment of less than $1,000, the deduction shall normally be made from the regular payment following the date on which the University notified the Member. In the case of an overpayment of $1,000 or more, the deduction is normally made from the regular payment following the date on which the University notified the Member, however, the University and the Member concerned may agree to different mutually acceptable deadline. Should such an agreement not be possible, the entire amount shall be deducted on the next payroll cycle.

***41.1.3** In every calculation made pursuant to the provisions of this article, the result shall be rounded to the nearest dollar.

***41.1.4** A Member's compensation shall not be changed except in accordance with the provisions of this agreement or by agreement between the Parties.

41.1.5 Changes in nominal salary

*41.1.5.1 There are three (3) types of general adjustments in Members' nominal salary:

(a) le rajustement de l'échelle, aux termes de la section 41.2 ;

(b) l'augmentation pour le progrès dans le rang, aux termes de la section 41.3 ;

(c) la correction des anomalies, aux termes de la section 41.4.

41.1.5.2 Sauf accord spécifique entre les parties, tous les rajustements généraux des échelles de rémunération et les rajustements des salaires nominaux des membres sont faits le 1 mai pour une période de douze (12) mois se terminant le 30 avril suivant. Nonobstant ce qui précède, lorsque les rajustements pour une telle période sont déterminés par une sentence arbitrale, ils entrent en vigueur à la(aux) date(s) fixée(s) dans la sentence arbitrale et sont seulement applicables qu'aux membres qui avaient une nomination le 30 avril précédant la période en question.

41.1.5.3 Le 1 mai de l'année, les rajustements du salaire nominal d'une ou d'un membre se font comme suit.

(a) L'ancien salaire nominal de la ou du membre est d'abord rajusté par tout *rajustement à l'échelle*, conformément à la section 41.2.

(b) Le montant obtenu à (a) est accru par un (1) progrès dans le rang (*PDR*), conformément à la section 41.3, sauf si :

(i) une telle augmentation d'un PDR élèverait le salaire de la ou du membre au-dessus du maximum de son rang pour la période débutant ledit 1 mai, auquel cas la ou le membre obtient la partie d'un PDR qui élèvera son salaire nominal au maximum ; ou

(ii) le montant obtenu à (a) dépasse le maximum du rang pour la période débutant ledit 1 mai, auquel cas aucune augmentation pour le progrès dans le rang n'est ajoutée ; ou

(iii) la totalité du progrès dans le rang de la ou du membre a été retenue aux termes de la section 39.3, auquel cas aucune augmentation pour le progrès dans le rang n'est ajoutée ; ou

(iv) un progrès de base a été donné à la ou au membre aux termes de 23.2.3, auquel cas le montant à ajouter équivaut à la moitié (0,5) d'un (1) PDR ou au montant nécessaire pour élever le salaire nominal de la ou du membre au maximum de son rang, en choisissant le moins élevé de ces deux (2) montants ; ou

(a) by way of a scale adjustment, pursuant to section 41.2;

(b) by way of a progress-through-the-ranks (PTR) increase, pursuant to section 41.3;

(c) by way of a correction for anomaly, pursuant to section 41.4.

*41.1.5.2 Except where otherwise specifically agreed to by the Parties, all general adjustments to salary scales and adjustments to Members' nominal salaries are made on May 1 for the twelve (12) month period from that date to the April 30 next following. Notwithstanding the foregoing, where adjustments for such a period are determined by an arbitration award, adjustments will be made effective on the date or dates determined by the arbitration award but such adjustments will be applicable only to Members who already held an appointment on the April 30 immediately preceding the period in question.

*41.1.5.3 On May 1 of any year, adjustments to a Member's nominal salary shall be as follows.

(a) The Member's former nominal salary shall first be adjusted by any *scale adjustment*, in accordance with section 41.2.

(b) To the amount obtained in (a), there shall be added one (1) PTR increment, in accordance with section 41.3, unless:

(i) such addition of PTR would place the Member's salary above the maximum for their rank for the period beginning on that May 1, in which case the Member shall be given that fraction of a PTR increment which will place their nominal salary at that maximum; or

(ii) the amount obtained in (a) exceeds the maximum for the rank for the period beginning on that May 1, in which case no PTR shall be added; or

(iii) withholding of all of the progress through the ranks has been imposed on the Member pursuant to section 39.3, in which case no PTR increase shall be added; or

(iv) basic progress has been given to the Member pursuant to 23.2.3, in which case the amount to be added shall be half (0.5) of one (1) PTR increment, or the amount which would place the Member's nominal salary at the maximum for their rank, whichever is less; or

(v) les dispositions de 23.2.3.8 s'appliquent, auquel cas l'augmentation équivaut à un et demi (1,5) d'un (1) PDR ou au montant nécessaire pour élever le salaire nominal de la ou du membre au maximum de son rang, en choisissant le moins élevé de ces deux (2) montants ; ou

(vi) la membre a été engagée ou le membre a été engagé pour la première fois à l'Université d'Ottawa le 1 mai ou après cette date, auquel cas aucune augmentation pour le progrès dans le rang n'est ajoutée.

(c) Si une ou un membre a obtenu une promotion entrée en vigueur le 1 mai et que le montant obtenu à (b) est moins élevé que le salaire minimal du nouveau rang de la ou du membre, le montant obtenu à (b) est accru par le montant nécessaire pour élever le salaire nominal de la ou du membre au nouveau salaire minimal de son nouveau rang.

(d) Lorsque, conformément à la section 41.4, un rajustement pour anomalie est accordé à la ou au membre, ce montant est ajouté au montant obtenu à (b) ou, s'il y a lieu, à (c).

(e) Nonobstant 41.1.5.3(a), et sous réserve de 40.7.1.9, advenant qu'aucune convention collective ne soit ratifiée avant que la présente convention arrive à échéance, l'augmentation du PDR prévue à 41.1.5.3(b) est versée le 1 mai suivant la date d'échéance de la présente convention, en fonction de la valeur du PDR en vigueur au 30 avril précédent ; tout rajustement prévu dans une nouvelle convention collective sera effectué une fois la nouvelle convention ratifiée, étant cependant entendu que toute autre augmentation du PDR se fait uniquement après la ratification de la nouvelle convention collective et conformément aux dispositions de celle-ci ou tel que convenu par les parties.

41.1.5.4 En outre, le salaire nominal d'une ou un bibliothécaire syndiquée ou syndiqué peut être modifié, conformément aux dispositions pertinentes de l'article 31.

41.1.6 **Chercheuses-boursières et chercheurs-boursiers** La rémunération des chercheuses-boursières syndiquées et des chercheurs-boursiers syndiqués est conforme aux dispositions du présent article qui sont applicables aux membres du personnel enseignant adjoint, sauf si elles ou s'ils détiennent un autre rang ou s'il y a accord contraire entre les parties.

(v) the provisions of 23.2.3.8 apply, in which case the amount to be added shall be one and one half (1.5) of one (1) PTR increment, or the amount which would place the Member's nominal salary at the maximum for their rank, whichever is less; or

(vi) the Member was first appointed at the University of Ottawa on or after that May 1, in which case no progress through the ranks increase shall be added.

(c) If a Member is granted a promotion effective on a given May 1, and the amount obtained in (b) is lower than the minimum salary for the Member's new rank, the amount obtained in (b) shall be increased by the amount necessary to bring the Member's nominal salary to the new minimum salary for their new rank.

(d) If, pursuant to section 41.4, an anomaly adjustment is allocated to the Member, this allocation shall be added to the amount obtained in (b) or, when applicable, in (c).

(e) Notwithstanding 41.1.5.3(a), and subject to 40.7.1.9, where a new collective agreement has not been ratified before the termination date of the present collective agreement, the PTR increment in 41.1.5.3(b) shall be paid on the May 1 immediately following the termination date based on the PTR value as of that preceding April 30, with any adjustment being made in accordance with a new collective agreement once ratified; it is understood, however, that any further PTR increments shall only occur following ratification of the new collective agreement and in accordance with its terms, unless otherwise agreed to by the Parties.

*41.1.5.4 In addition to the foregoing, a Librarian Member's nominal salary may change, in accordance with the relevant provisions of article 31.

***41.1.6** **Research fellows** For research fellow Members, compensation shall be in accordance with the provisions of this article applicable to Assistant Professors, unless they hold another rank or the Parties agree otherwise.

Section 41.2 Échelles et rajustement des échelles – Scales and scale adjustments

41.2.1 Le terme *rajustement des échelles* désigne, pour chaque rang et chacune des quatre (4) catégories de membres énumérées à 41.2.2.3, le montant ou le pourcentage servant à rajuster :

***41.2.1** For each rank and for each of the four (4) categories of Members identified in 41.2.2.3, the term *scale adjustment* refers to the amount or percentage by which:

(a) le salaire nominal de chaque membre du rang et de la catégorie en question ; et

(b) le salaire minimal et maximal du rang et de la catégorie de membres.

41.2.2 Rajustement et échelles pour 2024-2025

41.2.2.1 **Salaires individuels** À compter du 1 mai 2024

Les salaires nominaux de toutes et tous les membres sont majorés d'après le rajustement décrit en (a) ci-dessous

(a) une augmentation économique de deux virgule cinq pour cent (2,5 %),

41.2.2.2 **Échelles** À compter du 1 mai 2024

(a) **Membres du personnel enseignant syndiqué**

À compter du 1 mai 2024, l'augmentation économique décrite en 41.2.2.1(a) est appliqué aux échelles de rémunération des membres du personnel enseignant syndiqué.

Par conséquent, les échelles de rémunération des membres du personnel enseignant syndiqué s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2024 au 30 avril 2025.

	minimum	maximum
Chargée ou chargé de cours	79313	104911
membre du personnel enseignant adjoint	96953	134092
membre du personnel enseignant agrégé	107099	185980
membre du personnel enseignant titulaire	128588	224487

Le maximum pour le rang de membre du personnel enseignant adjoint pour les personnes qui ont une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 11 avril 2002 sera le maximum du rang d'agrégé.

(b) **Bibliothécaires syndiquées et syndiqués**

Rajustées conformément à la convention collective.

(a) the nominal salary of each Member of that rank and category is to be adjusted; and

(b) the minimum and maximum for that rank and that category of Member is to be adjusted.

41.2.2 Adjustment and scales for 2024-2025

*41.2.2.1 **Individual salaries** Effective on May 1, 2024

All Members' nominal salaries shall be increased by the adjustment described in (a) below

(a) an economic increase of two point five percent (2.5%),

*41.2.2.2 **Scales** Effective on May 1, 2024

(a) **Faculty Members**

Effective on May 1, 2024, the economic increase described in 41.2.2.1(a) shall be applied to the salary scales for Faculty Members.

As a consequence, the salary scales for Faculty Members, for the period from May 1, 2024 to April 30, 2025, shall be as follows.

	minimum	maximum
Lecturer	79313	104911
Assistant Professor	96953	134092
Associate Professor	107099	185980
Full Professor	128588	224487

The maximum for the rank of Assistant for individuals with written offers of employment dated after April 11, 2002 will be the maximum of the rank of Associate.

(b) **Librarian Members**

Adjusted as per collective agreement.

Par conséquent, les échelles de rémunération des bibliothécaires syndiquées et syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2024 au 30 avril 2025.

	minimum	maximum
bibliothécaire I	71315	119495
bibliothécaire II	84510	135965
bibliothécaire III	99713	162519
bibliothécaire IV	113386	179662
bibliothécaire V	128292	205882

(c) **Membres du personnel enseignant de langue syndiqué**

Rajustées conformément à la convention collective.

Par conséquent, les échelles de rémunération des membres du personnel enseignant de langue syndiqué s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2024 au 30 avril 2025.

	minimum	maximum
membre du personnel enseignant de langue III	90245	122157
membre du personnel enseignant de langue IV	99828	134092

(d) **Conseillères syndiquées et conseillers syndiqués**

Rajustées conformément à la convention collective.

Par conséquent, les échelles de rémunération des conseillères syndiquées et des conseillers syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2024 au 30 avril 2025.

	minimum	maximum
conseillère ou conseiller I	73546	88393
conseillère ou conseiller II	79517	109229
conseillère ou conseiller III	94394	139020
conseillère ou conseiller IV	109229	162788

As a consequence, the salary scales for Librarian Members, for the period from May 1, 2024 to April 30, 2025, shall be as follows.

	minimum	maximum
Librarian I	71315	119495
Librarian II	84510	135965
Librarian III	99713	162519
Librarian IV	113386	179662
Librarian V	128292	205882

(c) **Language Teacher Members**

Adjusted as per collective agreement.

As a consequence, the salary scales for Language Teacher Members, for the period from May 1, 2024 to April 30, 2025, shall be as follows.

	minimum	maximum
Language Teacher III	90245	122157
Language Teacher IV	99828	134092

(d) **Counsellor Members**

Adjusted as per collective agreement.

As a consequence, the salary scales for Counsellor Members, for the period from May 1, 2024 to April 30, 2025, shall be as follows.

	minimum	maximum
Counsellor I	73546	88393
Counsellor II	79517	109229
Counsellor III	94394	139020
Counsellor IV	109229	162788

41.2.3 Rajustement et échelles pour 2025-2026

41.2.3.1 **Salaires individuels** À compter du 1 mai 2025

Les salaires nominaux de toutes et tous les membres sont majorés d'après le rajustement décrit en (a) ci-dessous

(a) une augmentation économique de deux virgule cinq pour cent (2,5 %),

41.2.3.2 **Échelles**

(a) **Membres du personnel enseignant syndiqué**

À compter du 1 mai 2025, l'augmentation économique décrite en 41.2.3.1(a) est appliqué aux échelles de rémunération des membres du personnel enseignant syndiqué.

Par conséquent, les échelles de rémunération des membres du personnel enseignant syndiqué s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2025 au 30 avril 2026.

	minimum	maximum
Chargée ou chargé de cours	81296	107534
membre du personnel enseignant adjoint	99377	137444
membre du personnel enseignant agrégé	109776	190630
membre du personnel enseignant titulaire	131803	230099

Le maximum pour le rang de membre du personnel enseignant adjoint pour les personnes qui ont une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 11 avril 2002 sera le maximum du rang d'agrégé.

(b) **Bibliothécaires syndiquées et syndiqués**

Rajustées conformément à la convention collective.

Par conséquent, les échelles de rémunération des bibliothécaires syndiquées et syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2025 au 30 avril 2026.

41.2.3 Adjustment and scales for 2025-2026

*41.2.3.1 **Individual salaries** Effective on May 1, 2025

All Members' nominal salaries shall be increased by the adjustment described in (a) below

(a) an economic increase of two point five percent (2.5%),

*41.2.3.2 **Scales**

(a) **Faculty Members**

Effective on May 1, 2025, the economic increase described in 41.2.3.1(a) shall be applied to the salary scales for Faculty Members.

As a consequence, the salary scales for Faculty Members, for the period from May 1, 2025 to April 30, 2026, shall be as follows.

	minimum	maximum
Lecturer	81296	107534
Assistant Professor	99377	137444
Associate Professor	109776	190630
Full Professor	131803	230099

The maximum for the rank of Assistant for individuals with written offers of employment dated after April 11, 2002 will be the maximum of the rank of Associate.

(b) **Librarian Members**

Adjusted as per collective agreement.

As a consequence, the salary scales for Librarian Members, for the period from May 1, 2025 to April 30, 2026, shall be as follows.

	minimum	maximum
bibliothécaire I	73098	122482
bibliothécaire II	86623	139364
bibliothécaire III	102206	166582
bibliothécaire IV	116221	184154
bibliothécaire V	131499	211029

(c) **Membres du personnel enseignant de langue syndiqué**

Rajustées conformément à la convention collective.

Par conséquent, les échelles de rémunération des membres du personnel enseignant de langue syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2025 au 30 avril 2026.

	minimum	maximum
membre du personnel enseignant de langue III	92501	125211
membre du personnel enseignant de langue IV	102324	137444

(d) **Conseillères syndiquées et conseillers syndiqués**

Rajustées conformément à la convention collective.

Par conséquent, les échelles de rémunération des conseillères syndiquées et des conseillers syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2025 au 30 avril 2026.

	minimum	maximum
conseillère ou conseiller I	75385	90603
conseillère ou conseiller II	81505	111960
conseillère ou conseiller III	96754	142496
conseillère ou conseiller IV	111960	166858

	minimum	maximum
Librarian I	73098	122482
Librarian II	86623	139364
Librarian III	102206	166582
Librarian IV	116221	184154
Librarian V	131499	211029

(c) **Language Teacher Members**

Adjusted as per collective agreement.

As a consequence, the salary scales for Language Teacher Members, for the period from May 1, 2025 to April 30, 2026, shall be as follows.

	minimum	maximum
Language Teacher III	92501	125211
Language Teacher IV	102324	137444

(d) **Counsellor Members**

Adjusted as per collective agreement.

As a consequence, the salary scales for Counsellor Members, for the period from May 1, 2025 to April 30, 2026, shall be as follows.

	minimum	maximum
Counsellor I	75385	90603
Counsellor II	81505	111960
Counsellor III	96754	142496
Counsellor IV	111960	166858

Section 41.3 Progrès dans le rang – Progress-through-the-ranks

41.3.1 Dispositions générales

41.3.1.1 Les augmentations pour le progrès dans le rang servent à reconnaître un rendement satisfaisant.

41.3.1 General

*41.3.1.1 Progress-through-the-ranks (PTR) increases are intended to recognize satisfactory performance of workload duties.

41.3.2 Membres du personnel enseignant syndiqué

41.3.2.1 Il y a deux *valeurs du PDR*, soit l'*ancienne valeur du PDR* conformément à 41.3.2.2 et une *nouvelle valeur du PDR* conformément à 41.3.2.3.

(a) Pour les membres ayant une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 5 avril 2006, la valeur du PDR est telle que décrite en 41.3.2.3.

(b) Pour tous les autres membres, la valeur du PDR est la somme la plus élevée calculée d'après 41.3.2.2 ou 41.3.2.3.

41.3.2.2 Ancienne valeur du PDR : L'ancienne valeur d'un *progrès dans le rang* (*PDR*) utilisée pour calculer les augmentations pour le progrès dans le rang des membres du personnel enseignant syndiqué égale l'ancienne valeur du PDR de l'année précédente majorée du pourcentage d'augmentation accordé tous les ans aux échelles salariales des membres du personnel enseignant syndiqué.

ANCIEN PROGRES DANS LE RANG

	2024-25	2025-26
Membre du personnel enseignant syndiqué	4361	4470
Bibliothécaire	3057	3133
Membre du personnel enseignant de langue III	2879	2951
Membre du personnel enseignant de langue IV	3707	3800
Conseillère ou conseiller	2879	2951

41.3.2.3 Nouvelle valeur du PDR : Les échelles salariales et les valeurs du PDR figurant dans la grille que renferme le présent paragraphe sont indexées annuellement conformément aux augmentations appliquées aux échelles de rémunération des membres du personnel enseignant syndiqué.

41.3.2 Faculty Members

*41.3.2.1 There are two types of *PTR increments*: an *old PTR increment* pursuant to 41.3.2.2 and a *new PTR increment* pursuant to 41.3.2.3.

(a) For Members with written offers of employment dated after April 5, 2006, the PTR increment shall be as described in 41.3.2.3.

(b) For all other Members, the PTR increment shall be the greater of the amount calculated under 41.3.2.2 or 41.3.2.3.

*41.3.2.2 The old PTR increment used for calculating PTR increases for Faculty Members equals the previous year old PTR value adjusted by the percentage increase applied annually to the salary scales for Faculty Members.

OLD PROGRESS THROUGH THE RANKS

	2024-25	2025-26
Professor	4361	4470
Librarian	3057	3133
Language Teacher III	2879	2951
Language Teacher IV	3707	3800
Counsellor	2879	2951

*41.3.2.3 New PTR increment: The salary ranges and PTR values in the grid set out in this paragraph shall be indexed in accordance with the increases applied annually to the salary scales for Faculty Members.

A compter du 1 mai 2024 :

Échelle salariale	Valeur du PDR
moins de $104108	5898
104108 à 105843	5729
105844 à 107582	5556
107583 à 109311	5381
109312 à 138811	5206
138812 à 140547	5034
140548 à 142281	4857
142282 à 144020	4684
144021 à 145751	4513
145752 à 156163	4339
156164 à 157896	4164
157897 à 159632	3988
159633 à 161370	3818
161371 à 163105	3644
163106 à 173515	3473
173516 à 175253	3297
plus de 175254	3124

A compter du 1 mai 2025 :

Échelle salariale	Valeur du PDR
moins de 106711	6045
106711 à 108489	5872
108490 à 110272	5695
110273 à 112044	5516
112045 à 142281	5336
142282 à 144061	5160
144062 à 145838	4978
145839 à 147621	4801
147622 à 149395	4626
149396 à 160067	4447
160068 à 161843	4268
161844 à 163623	4088
163624 à 165404	3913
165405 à 167183	3735
167184 à 177853	3560
177854 à 179634	3379
plus de 179635	3202

41.3.2.4 Le salaire nominal de la ou du membre est augmenté conformément à 41.1.5.3, en utilisant la valeur du PDR calculée conformément à 41.3.2.1. Dans le cas d'une ou d'un membre qui occupe le rang de

Effective May 1, 2024:

Salary range	PTR value
Less than $104108	5898
104108 to 105843	5729
105844 to 107582	5556
107583 to 109311	5381
109312 to 138811	5206
138812 to 140547	5034
140548 to 142281	4857
142282 to 144020	4684
144021 to 145751	4513
145752 to 156163	4339
156164 to 157896	4164
157897 to 159632	3988
159633 to 161370	3818
161371 to 163105	3644
163106 to 173515	3473
173516 to 175253	3297
Greater than 175254	3124

Effective May 1, 2025:

Salary range	PTR value
Less than $106711	6045
106711 to 108489	5872
108490 to 110272	5695
110273 to 112044	5516
112045 to 142281	5336
142282 to 144061	5160
144062 to 145838	4978
145839 to 147621	4801
147622 to 149395	4626
149396 to 160067	4447
160068 to 161843	4268
161844 to 163623	4088
163624 to 165404	3913
165405 to 167183	3735
167184 to 177853	3560
177854 to 179634	3379
Greater than 179635	3202

*41.3.2.4 The Member's nominal salary shall be increased in accordance with 41.1.5.3, using the PTR increment computed according to 41.3.2.1. In the case of a Member holding the rank of Assistant Professor on

membre du personnel enseignant adjoint le 1 mai d'une année, et qui est engagé à temps complet à l'Université d'Ottawa depuis huit (8) ans ou plus, la valeur du PDR égale soixante-dix pour cent (70 %) du montant ainsi calculé, étant entendu cependant que cette réduction ne s'applique pas aux personnes qui ont une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 11 avril 2002, ou celles qui choisissent le nouveau système de permanence conformément à l'annexe F.3.

41.3.3 Bibliothécaires syndiquées et syndiqués

Pour les bibliothécaires syndiquées et syndiqués, la valeur du PDR est soixante-dix pour cent (70 %) du PDR des membres du personnel enseignant syndiqué conformément à 41.3.2.2.

41.3.4 Membres du personnel enseignant de langue syndiqué

Pour les membres du personnel enseignant de langue III, la valeur du PDR est soixante-six pour cent (66 %) du PDR des membres du personnel enseignant syndiqué conformément à 41.3.2.2 ; pour les membres du personnel enseignant de langue IV, elle s'élève à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du PDR des membres du personnel enseignant syndiqué conformément à 41.3.2.2.

41.3.5 Conseillères syndiquées ou conseillers syndiqués

Pour les conseillères syndiquées et les conseillers syndiqués, la valeur du PDR est soixante-six pour cent (66 %) du PDR des membres du personnel enseignant syndiqué conformément à 41.3.2.2.

41.3.6 PDR supplémentaire au moment de la promotion

41.3.6.1 À compter du 1 mai 2001, une prime équivalant à un (1) PDR sera ajoutée au salaire de base de la ou du membre au moment d'une promotion du rang d'adjoint au rang d'agrégé et du rang d'agrégé au rang de titulaire.

41.3.6.2 À compter du 1 mai 2004, le PDR accordé au moment de la promotion au rang d'agrégé équivaudra à une (1) PDR conformément à 41.3.2.3 et, sur promotion au rang de titulaire, il équivaudra à un et demi (1,5) PDR conformément à 41.3.2.3. Il est entendu, toutefois, que dans les cas d'une promotion au rang d'agrégé, le 41.3.2.1(b) s'applique, avec les adaptations nécessaires.

41.3.6.3 L'alinéa 41.3.6.1 s'applique, avec les adaptations nécessaires, dans le cas des

May 1 of a given year, and who has held an appointment at the University of Ottawa on a full-time basis for eight (8) years or more, the PTR increment shall be seventy percent (70%) of the amount so computed, it being understood that this reduction shall not apply to individuals with written offers of employment dated after April 11, 2002, or those opting for the new tenure system pursuant to Appendix F.3.

***41.3.3 Librarian Members**

For Librarian Members, the PTR increment shall be seventy percent (70%) of the PTR increment for Faculty Members under 41.3.2.2.

***41.3.4 Language Teacher Members**

For Language Teachers III, the PTR increment shall be sixty-six percent (66%) of the PTR increment for Faculty Members under 41.3.2.2; for Language Teachers IV, it shall be eighty-five percent (85%) of the PTR increment for Faculty Members under 41.3.2.2.

***41.3.5 Counsellor Members**

For Counsellor Members, the PTR increment shall be sixty-six percent (66%) of the PTR increment for Faculty Members under 41.3.2.2.

41.3.6 Extra PTR upon promotion

*41.3.6.1 Effective from May 1, 2001, there shall be an award equal to one (1) PTR added to the Member's base salary upon promotion from Assistant Professor to Associate Professor and upon promotion from Associate Professor to Full Professor.

*41.3.6.2 Effective from May 1, 2004, the PTR upon promotion to Associate Professor shall be equal to one (1) PTR under 41.3.2.3, and upon promotion to Full Professor, shall be equal to one and a half (1.5) PTR under 41.3.2.3. It is understood, however, that in the case of promotion to Associate Professor, 41.3.2.1(b) shall apply, *mutatis mutandis.*

*41.3.6.3 Paragraph 41.3.6.1 shall apply, *mutatis mutandis,* in the case of

- bibliothécaires promues et promus du niveau III au niveau IV, et du niveau IV au niveau V
- membres du personnel enseignant de langue promues et promus du niveau III au niveau IV dans leur catégorie
- conseillères promues et conseillers promus du niveau III au niveau IV dans leur catégorie.

- Librarians promoted from level III to IV and IV to V
- Language Teachers promoted from Language Teacher III to Language Teacher IV
- Counsellors promoted from Counsellor III to Counsellor IV.

Section 41.4 Anomalies – Anomalies

41.4.1 Le processus de correction des anomalies et le comité des anomalies qui existaient en vertu de la convention collective de 1993-1996 restent en vigueur dans le but d'évaluer la mise en application de la politique sur le salaire minimum selon l'annexe F.2 et, conformément aux attributions de la présente convention ou aux exigences des parties, dans le but de :

(a) rectifier des anomalies dans le salaire des membres, compte tenu des salaires payés à des personnes, à l'Université d'Ottawa ou dans d'autres universités canadiennes, dont les qualifications, l'expérience et les réalisations sont comparables ; et

(b) tenir compte des écarts de marché établis conformément à 41.4.3, ou d'anomalies de groupes, s'il y a lieu.

41.4.2 Le comité est composé de deux (2) personnes nommées par l'Association, de deux (2) personnes nommées par l'Employeur et de l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur qui fait fonction de présidente ou président sans droit de vote. Les décisions concernant l'allocation des fonds sont adoptées à la majorité des voix.

41.4.3 Sous réserve de 41.4.1, le comité des anomalies peut désigner des groupes devant recevoir une indemnité de marché, sous réserve de l'approbation des parties. Le comité des anomalies peut aussi établir des primes de groupe ainsi que tout mécanisme d'extinction considéré comme approprié, sous réserve de l'approbation des parties. Il est entendu que la somme du salaire minimum normal de la ou du membre et de la prime de groupe appropriée peut dépasser le plafond du rang en question.

41.4.4 En établissant l'à-propos d'une correction d'anomalie, le comité des anomalies doit reconnaître qu'en plus du SNM et de la prime de groupe, s'il y a lieu, le salaire d'une ou d'un membre peut renfermer une augmentation découlant de qualifications personnelles et un montant fondé sur des différences interfacultaires.

***41.4.1** The anomalies correction process and committee existing under the 1993-96 collective agreement shall remain in force for the purpose of reviewing the application of the minimum salary policy under appendix F.2 and, where mandated by this collective agreement or otherwise by the Parties, for the purposes of:

(a) correcting anomalies in individual salaries, taking into consideration salaries paid to individuals of comparable qualifications, experience and accomplishments, at this and other Canadian universities; and

(b) providing for market differentials as determined pursuant to 41.4.3, or group anomalies, where appropriate.

***41.4.2** The committee shall consist of two (2) persons representing the Association, two (2) persons representing the Employer, and the Employer's Liaison Officer who shall act as chairperson with no right to vote. Allocations shall be by majority vote.

***41.4.3** Subject to 41.4.1, the Anomalies Committee may establish designated groups for market differentials, subject to approval by the Parties. The Anomalies Committee may also establish group premium amounts as well as any extinguish ability mechanism considered appropriate, subject to approval by the Parties. It is understood that the sum of a Member's normal minimum salary and appropriate group premium can exceed the ceiling for the rank.

***41.4.4** In determining whether an anomaly correction is called for, the Anomalies Committee shall recognize that, in addition to NMS and a group premium, if any, a Member's salary may contain an increment attributable to individual qualifications and an amount attributable to inter-faculty differences.

41.4.5 Lorsque le comité des anomalies a pris ses décisions, l'agente ou l'agent de liaison de l'Employeur :

(a) informe chaque personne ayant fait une demande de la décision du comité et de ses motifs ;

(b) prend les dispositions nécessaires pour rajuster le salaire des membres en question à compter du 1 mai de l'année en cours.

41.4.6 La direction et les représentantes ou représentants de l'Association doivent, en faisant rapport à l'Association, protéger le caractère confidentiel des renseignements pouvant dévoiler les salaires des membres.

41.4.7 Les décisions prises par le comité des anomalies ne peuvent pas faire l'objet d'un grief.

41.4.8 Seules et seuls les membres qui détenaient un engagement régulier à l'Université d'Ottawa au moment de la décision du comité des anomalies sont admissibles aux rajustements pour anomalies.

***41.4.5** Following the decisions of the Anomalies Committee, the Employer's Liaison Officer shall:

(a) inform each applicant of the committee's decision and of reasons therefor;

(b) take necessary steps in order to adjust the salaries of the Members concerned, effective on May 1 of the current year.

***41.4.6** In reporting to the Association, its representatives and officers shall apply appropriate confidentiality safeguards to any information which has the effect of revealing individual salaries.

***41.4.7** The decisions rendered by the Anomalies Committee are not grievable.

***41.4.8** Only Members holding a regular appointment at the University of Ottawa at the time of the decision of the Anomalies Committee are eligible for anomaly adjustments.

Section 41.5 Entrée en vigueur des nouveaux salaires – Implementation of salary changes

41.5.1 Lors de la première paye renfermant un rajustement, chaque membre recevra un état détaillé du calcul de son nouveau salaire nominal.

***41.5.1** At the time of the first payroll incorporating a change, every Member shall receive a detailed statement of the calculation of the new nominal salary.

Section 41.6 Rémunération spéciale – Special compensation

41.6.1 **Tâches d'enseignement supplémentaires**

Lorsqu'une ou lorsqu'un membre enseigne un cours régulier en plus de sa charge de travail assignée, elle est rémunérée ou il est rémunéré conformément au *règlement 5, annexe III, de l'Université d'Ottawa*, tel qu'il était au moment de la ratification de la présente convention, sauf que, le 1 mai de chaque année de la convention collective, le taux horaire sera rajusté pour qu'il corresponde au taux horaire versé au groupe correspondant d'enseignantes et d'enseignants à temps partiel, moins le montant correspondant à la paie de vacances de quatre pour cent (4 %) ainsi que le pourcentage pour couvrir les jours fériés inclus dans ce taux horaire.

***41.6.1** **Overload teaching**

Where a Member teaches a regular course in addition to their assigned workload duties, they shall be remunerated therefore on the basis of *University of Ottawa Policy 5*, *Appendix III,* as it was on the date of ratification of this agreement, except that, on May 1 of each year of the agreement, the hourly rate will be adjusted to reflect the hourly rate paid to the appropriate group of part-time teachers minus the amount to cover the four percent (4%) vacation pay as well as the percentage to cover statutory holidays included in that hourly rate.

41.6.2 Rémunération supplémentaire

41.6.2.1 Une ou un membre peut obtenir une rémunération supplémentaire pour certaines tâches incluses dans sa charge de travail aux termes de 22.1.2.2. Chaque année, l'Employeur transmet à l'Association un état des rémunérations supplémentaires versées aux membres au cours de l'année se terminant le 30 juin précédent. Cet état inclut le nom de chaque membre bénéficiant d'une rémunération supplémentaire, le montant de cette rémunération, et sa raison d'être. En même temps, l'Employeur fournit à l'Association des informations détaillées sur les réductions de certaines charges de travail accordées, pendant l'année universitaire précédente, aux membres ayant assumé des tâches administratives comme celles de directrice ou de directeur, de vice-doyenne ou de vice-doyen, de doyenne associée ou de doyen associé, de doyenne adjointe ou de doyen adjoint ou de secrétaire de faculté.

41.6.2.2 Toute rémunération supplémentaire doit être accordée pour -- et correspondre raisonnablement à -- une surcharge de travail ou de responsabilité assumée par la ou le membre.

41.6.2.3 Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent *mutatis mutandis* aux bibliothécaires, aux conseillères et aux conseillers et aux membres du personnel enseignant de langue syndiqué.

41.6.3 Rajustements particuliers occasionnels

L'Employeur peut accorder des rajustements de salaire occasionnels non prévus dans la présente convention, sous réserve de ce qui suit.

(a) Le rajustement doit servir à augmenter le salaire nominal de la ou du membre et il est appliqué conformément à 41.1.5 une fois que les rajustements décrits à 41.1.5.1(a), (b), et (c) sont effectués.

(b) Le rajustement doit s'élever à au moins deux mille dollars (2 000 $).

(c) Le total de tels rajustements accordés par l'Employeur ne doit pas dépasser quarante-cinq mille dollars (45 000 $) par année.

(d) Pour chaque rajustement de ce genre, l'Employeur doit fournir un sommaire de ses motifs, que l'Association publiera, sans dévoiler les noms.

41.6.2 Supplementary remuneration

*41.6.2.1 A Member may receive supplementary remuneration for certain duties included in their workload duties pursuant to 22.1.2.2. Each year, the Employer shall forward to the Association a statement of supplementary remuneration paid to Members in the one-year period ending on June 30 of that year. The statement shall show the name of each Member receiving supplementary remuneration, the amount thereof, and the basis therefor. The Employer shall at the same time forward to the Association detailed information regarding reductions in certain workload duties granted in the preceding academic year to Members assuming administrative functions such as chairperson, vice-dean, associate dean, assistant dean, or faculty secretary.

*41.6.2.2 Any supplementary remuneration shall be for, and shall correspond reasonably to, the excess workload or responsibilities assumed by the Member.

*41.6.2.3 The provisions of this subsection apply, *mutatis mutandis*, to Librarian, Counsellor and Language Teacher Members.

***41.6.3 Occasional individual adjustments**

The Employer may award occasional salary adjustments not provided for in the collective agreement, subject to the following.

(a) The adjustment will be used to increase the Member's nominal salary. It will be applied in accordance with 41.1.5, after the application of the adjustments described in 41.1.5.1 (a), (b), and (c).

(b) Any such adjustment shall be at least two thousand dollars ($2 000).

(c) The total of such adjustments awarded by the Employer shall be no more than forty-five thousand dollars ($45,000) per annum.

(d) For every such adjustment, the Employer shall provide a summary of its reasons, to be published (without names) by the Association.

(e) Les rajustements doivent être approuvés par le Comité d'administration.

(e) The adjustments must be approved by the Administration Committee.

ANNEXE A - APPENDIX A Régime de pension de l'Université d'Ottawa – *University of Ottawa Pension Plan

Les parties sont d'accord que le régime de pension de l'Université d'Ottawa est incorporé par référence dans la convention collective. Le texte du régime de pension est disponible chez la ou le secrétaire de l'Université. Un texte révisé sera envoyé à l'APUO dès que le processus d'approbation sera terminé.

Par ailleurs, les parties sont d'accord avec ce qui suit :

(a) Les dispositions de 6.1(b) du régime de pension, qui concernent le personnel enseignant, s'appliquent aussi aux membres du personnel enseignant syndiqué et aux membres du personnel enseignant de langue syndiqué.

(b) Les dispositions de 6.1(a) du régime de pension, qui concernent le personnel de soutien, s'appliquent aussi aux bibliothécaires syndiquées et syndiqués et aux conseillères syndiquées et aux conseillers syndiqués.

(c) Le jour où la ou le membre atteint l'âge de soixante et cinq (65) ans est en fait la date de naissance dans l'année pertinente.

The Parties agree that the University of Ottawa Pension Plan is incorporated by reference into the collective agreement. The text of the University of Ottawa Pension Plan is available from the office of the Secretary of the University. Revisions will be forwarded to the APUO after completion of the approval process.

The Parties furthermore agree that:

(a) The provisions of 6.1(b) of the Pension Plan, which are said to apply to teaching staff, apply to Faculty Members and Language Teacher Members.

(b) The provisions of 6.1(a) of the Pension Plan, which are said to apply to support staff, apply to Librarian Members and Counsellor Members.

(c) The day on which the Member attains age sixty-five (65) is the Member's birth date in the relevant year.

ANNEXE B - APPENDIX B Autres régimes d'avantages sociaux – *Other employee benefit plans

Régime d'assurance contre l'invalidité prolongée
Canada vie - Police 177713

Régime d'assurance-vie de base obligatoire
Canada vie - Police 177713

Régime d'assurance-santé
Canada vie - Police 177714

Régime d'assurance-vie facultatif
Canada vie - Police 177726

Régime d'assurance-accident facultatif
Sutton Special Risk - 056/027873A

Régime d'assurance de soins dentaires
Canada vie - Police 177714

Long-term Disability Plan
Canada Life - Policy 177713

Group Life Insurance Plan
Canada Life - Policy 177713

Health Insurance Plan
Canada Life - Policy 177714

Optional Life Insurance Plan
Canada Life - Policy 177726

Optional Accidental Death and Dismemberment Insurance
Sutton Special Risk - 056/027873A

Dental Insurance Plan
Canada Life - Policy 177714

Le texte complet des régimes ci-dessus peut être obtenu au bureau de l'Association et au Service des ressources humaines.

The complete text of these benefit plans is available at the office of the Association and at Human Resources Service.

ANNEXE C - APPENDIX C Arbitrage des différends en matière de rémunération et des avantages sociaux – Binding arbitration of compensation and benefits

C.1 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de négocier en vertu de 4.4.1, les parties doivent communiquer le nom de leur représentant au tribunal d'arbitrage selon la section C.3.

C.2 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du nom des représentantes ou des représentants, les représentantes ou les représentants des deux parties doivent choisir, par consentement mutuel, une présidente ou un président pour le tribunal d'arbitrage. Dans le cas où les représentantes ou les représentants des parties seraient incapables de se mettre d'accord sur une personne à agir à titre de présidente ou de président du tribunal d'arbitrage, les parties conviennent qu'elles soumettront une demande au ministère du Travail de la Province de l'Ontario pour la nomination d'une présidente ou d'un président selon la section C.5 ci-dessous.

C.3 Si l'une des parties décide de signifier à l'autre partie, par écrit, qu'elle désire soumettre les questions qui demeurent en litige à l'arbitrage exécutoire comme convenu dans 4.4.2, l'avis doit inclure un exposé des questions, reliées à la partie rémunération et aux avantages sociaux, que la partie demandant l'arbitrage considère devoir être résolues par le tribunal d'arbitrage, et son offre à leur égard.

La durée d'un accord est d'un (1) an, à moins qu'une période plus longue soit convenue par les parties. Aux fins d'un tel arbitrage, la présente section C.3 constitue, dans la mesure ou cela est nécessaire, la "soumission" requise par la *Loi sur l'arbitrage*, et les dispositions de ladite loi doivent s'appliquer.

C.4 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception dudit avis d'arbitrage, l'autre partie doit répondre à celle ayant demandé l'arbitrage. La réponse doit inclure les éléments suivants :

(a) un exposé de tout désaccord avec l'exposé des questions en litige contenu dans l'avis d'arbitrage ; et

***C.1** Within ten (10) working days following the date specified in the notice to bargain pursuant to 4.4.1, the Parties shall forward the name of their nominee to the board of arbitration that may be constituted under C.3.

***C.2** Within twenty (20) working days of the receipt of the names of the nominees, the nominees of both Parties shall select, by mutual consent, a chair for the board of arbitration. In the event that the Parties' nominees are unable to agree upon a person to act as chair of the board of arbitration, the Parties agree that they shall apply to the Ministry of Labour for the Province of Ontario for the appointment of a chair following the step C.5 below.

***C.3** In the event that one of the Parties decides to serve upon the other Party a written notice that it desires to submit such matters remaining in dispute to binding arbitration as provided for in 4.4.2, such notice shall contain a statement of the serving Party's views as to which matters concerning compensation and benefits properly are to be resolved by the board of arbitration and the serving Party's offer on those matters.

The duration of any agreement shall be of one (1) year unless a longer period is agreed to by the Parties. For the purpose of such arbitration, C.3 shall, to the extent necessary, constitute the "submission" required by the *Arbitration Act* and the provisions of the said Act shall be applicable.

***C.4** Within ten (10) working days of receipt of the said notice of arbitration, the other Party shall forward a reply to the serving Party. The reply shall contain the following particulars:

(a) a statement of any disagreement as to the statement of the matters in issue contained in the notice of arbitration; and

(b) le point de vue de la partie répondant à la demande d'arbitrage concernant les questions reliées à la rémunération et aux avantages sociaux qui doivent être résolues par le tribunal d'arbitrage, et son offre concernant ces questions.

C.5 Lorsque les parties ne s'entendent pas sur les questions à soumettre au tribunal d'arbitrage, chaque partie doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception -- par la partie ayant demandé l'arbitrage -- de la réponse à l'avis d'arbitrage, transmettre à l'autre partie son offre concernant toute question supplémentaire, le cas échéant, soulevée par l'autre partie, étant entendu qu'une telle offre est soumise sans préjudice quant à son opinion à l'effet qu'une telle question n'a pas à être tranchée.

C.6 Aucune ou aucun membre d'un tribunal d'arbitrage choisi en vertu de la présente annexe ne doit être à l'emploi de l'Université d'Ottawa ou membre du Bureau des gouverneurs ou du Sénat de l'Université d'Ottawa.

C.7 Sauf par entente entre les parties, une audition relative aux questions soumises au tribunal d'arbitrage doit être tenue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception par la partie de la réponse à l'avis d'arbitrage ou dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la sélection de la présidente ou du président du tribunal par le ministère du Travail.

C.8 Le tribunal d'arbitrage doit déterminer toutes les questions reliées à la rémunération et aux avantages sociaux qui demeurent en litige et n'est pas mandaté pour décider d'aucune autre question. Nonobstant ce qui précède, lorsque les parties ne s'entendent pas sur les questions reliées à la rémunération et aux avantages sociaux qui demeurent en litige au moment du recours à l'arbitrage, le tribunal d'arbitrage a le droit de décider quelles questions sur la rémunération et aux avantages sociaux demeurent en litige.

C.9 La décision majoritaire que prend le tribunal d'arbitrage est finale et lie les parties. Dans l'éventualité où il n'est pas possible d'obtenir une décision majoritaire c'est la décision de la présidente ou du président qui devient finale et lie les deux (2) parties. La décision écrite du tribunal d'arbitrage est envoyée aux agentes ou agents de liaison des parties dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la clôture de l'audition, à moins que les parties consentent à prolonger cette période.

(b) the replying Party's views as to which matters concerning compensation and benefits properly are to be resolved by the board of arbitration and that Party's offer concerning those matters.

***C.5** Where the Parties disagree on which matters are to be resolved by the board of arbitration, each Party shall, within ten (10) working days of the receipt by the serving Party of the reply to the notice of arbitration, forward to the other Party its offer concerning the additional matters, if any, raised by the other Party, it being understood that such an offer is submitted without prejudice to that Party's primary contention that such a matter is not in issue.

***C.6** No member of a board of arbitration selected pursuant to this appendix shall be a person employed at the University of Ottawa or a member of the Board of Governors or Senate of the University of Ottawa.

***C.7** Unless the Parties agree otherwise, a hearing concerning the matters submitted to the board of arbitration shall be held within twenty (20) working days of the receipt by the serving Party of the reply to the notice of arbitration or within twenty (20) working days of the appointment of the chair of the board by the Ministry of Labour.

***C.8** The board of arbitration shall determine all matters of compensation and benefits which remain in dispute and shall not have the jurisdiction to decide upon any other matter. Notwithstanding the above, where the Parties fail to agree upon which matters of compensation and benefits remain in dispute at the time of referral to arbitration, the board of arbitration shall have the power to determine which compensation and benefits matters remain in dispute.

***C.9** The majority decision of the board of arbitration shall be final and binding upon the Parties. In the event that a majority can't be achieved then the decision of the chair shall be final and binding on both Parties. The written decision of the board of arbitration shall be forwarded to the Parties within twenty (20) working days following the conclusion of the hearing, unless the Parties agree to an extension of this time period.

C.10 Il n'est pas nécessaire qu'une offre finale soumise aux termes de C.3, C.4 ou C.5 reflète la dernière position présentée à la table de négociation, mais elle ne doit pas inclure des questions qui n'ont pas été soulevées précédemment pendant les négociations ni des questions déjà convenues pendant les négociations.

C.11 Chaque partie assume les frais de la personne qu'elle désigne au tribunal d'arbitrage et de tout témoin qu'elle produit. Les dépenses de la présidente ou du président sont partagées également entre les deux (2) parties.

C.12 La présente annexe ne sera pas considérée en soi comme une convention collective entre les parties aux fins de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, tel que modifiée.

***C.10** An offer submitted pursuant to C.3, C.4, or C.5 need not reflect the last position presented at the bargaining table, but shall not include any matters not previously raised during negotiations or any matters already agreed to during bargaining.

***C.11** Each Party shall bear the cost of its nominee to the board of arbitration and any witness produced by such Party. The expenses of the chair shall be shared equally by both Parties.

***C.12** This appendix shall not, in and of itself, be deemed or considered to be a collective agreement between the Parties for the purposes of the *Ontario Labour Relations Act*, as amended.

ANNEXE D - APPENDIX D Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally

ANNEXE E - APPENDIX E Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally

ANNEXE F - APPENDIX F Lettres d'entente – *Letters of understanding

F.1 – Concernant le Régime de pension – Regarding the Pension Plan

1. Les parties conviennent que, pour la durée de la présente convention, l'Employeur maintiendra sa contribution régulière à la caisse de retraite du régime de pension de l'Université d'Ottawa à au moins huit virgule cinq pour cent (8,5 %) de la masse salariale des participants pendant chacune des années de la présente convention, à moins que les conditions ci-dessous ne soient remplies :

   (a) l'Employeur s'engage à autoriser l'affectation des ressources nécessaires à même les excédents de la caisse en vue d'assurer l'indexation complète, égale à l'augmentation de l'IPC en date du 31 décembre, de toutes les pensions le 1 janvier dans chacune des années de la présente convention, étant entendu que cette démarche s'applique aussi aux pensions différées ainsi qu'aux pensions payables aux membres retraitées et aux membres retraités, et

   (b) la contribution régulière de l'Employeur pendant ladite période n'est pas inférieure à la contribution globale requise de la part des membres du régime pendant cette période.

1. The Parties agree that, for the duration of this agreement, the Employer will not reduce its regular contribution to the pension fund of the University of Ottawa Pension Plan below eight point five percent (8.5%) of the salary mass of participants in each of the years of this agreement unless the following conditions are met:

   (a) the Employer undertakes to authorize the allocation of requisite resources from the pensions fund's excess funding to ensure full indexing, equal to the increase in CPI as at December 31, of all pensions on January 1 in each of the years of the agreement, it being understood that this includes deferred pensions as well as pensions payable to retired Members, and

   (b) the Employer's regular contribution during said period is not less than the total required contribution by plan members during the period.

F.2 – Concernant la politique sur le salaire minimum – Regarding minimum salary policy

Les parties conviennent que le comité des anomalies doit appliquer les lignes directrices ci-dessous lorsqu'il revoit le *salaire normal minimum* et les *unités d'ajustement salarial* (selon les définitions ci-dedans) des membres afin d'assurer que le salaire de chaque membre du personnel enseignant régulier syndiqué et chaque membre du personnel enseignant remplaçant est au moins égal au salaire normal minimum, sauf lorsqu'il y a eu une attribution du progrès de base ou une retenue du PDR, ou encore lorsque les parties reconnaissent l'existence de circonstances particulières.

Lesdites lignes directrices doivent être acheminées aux doyennes et aux doyens à titre d'outils dans l'établissement des salaires initiaux.

Il est entendu que les présentes lignes directrices ne s'appliquent qu'aux membres du personnel enseignant régulier syndiqué et membres du personnel enseignant remplaçant de l'APUO et que des lignes directrices correspondantes seront élaborées par les parties afin de déterminer le salaire normal minimum d'une bibliothécaire syndiquée ou d'un bibliothécaire syndiqué, d'une ou d'un membre du personnel enseignant de langue syndiqué, et d'une conseillère syndiquée ou d'un conseiller syndiqué.

SECTION 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Les *unités d'ajustement salarial* (ci-après nommées UAS) sont déterminées par *les années d'expérience de niveau universitaire* (ci-après nommées AENU) conformément à 1.2 et 1.3 et à la section 2.

1.2 Le total des UAS de chaque membre est arrondi au nombre entier inférieur le plus proche.

1.3 Les AENU accumulées dans le cadre d'un emploi où le régime de rémunération ne comprenait pas une composante PDR (ex. membre du personnel enseignant à la leçon) ne peuvent contribuer au total des UAS de la ou du membre.

1.4 Pour le calcul du *salaire normal minimum* de la ou du membre (SNM) au 1 mai, les AENU sont considérées en date du 30 juin de la même année civile. Dans le cas de toute détermination ultérieure du SNM, ceci sera interprété avec les changements qui s'imposent.

1.5 Lorsque des circonstances particulières indiquent que les dispositions générales de la présente lettre d'entente ne peuvent peut-être pas s'appliquer à un cas particulier, le comité des anomalies peut recommander

The Parties agree that the following guidelines shall be applied by the Anomalies Committee in its review of Members' *Salary Shift Units* and *Normal Minimum Salary* (as defined herein) to ensure that every regular and replacement Member's salary is at least equal to the normal minimum salary, except for the impact of the giving of basic progress or the withholding of PTR, or due to special circumstances recognized by the Parties.

These guidelines shall be forwarded to Deans as guidance for the determination of initial salaries.

It is understood that these guidelines apply only to regular and replacement Faculty Members and that analogous guidelines will be developed by the Parties for the purpose of determining the normal minimum salary of a Librarian, Language Teacher, or Counsellor Member.

SECTION 1: GENERAL

1.1 *Salary Shift Units* (hereinafter referred to as SSUs) are determined by *Years of University-Level Experience* (hereinafter referred to as YULEs) in accordance with 1.2 and 1.3 and section 2.

1.2 Every Member's SSU total is rounded downward to the nearest integer.

1.3 YULEs acquired in relation to employment where the compensation rate scheme did not have a PTR component (e.g. sessional lecturer) shall not contribute to a Member's SSU total.

1.4 For the purposes of determining a Member's *Normal Minimum Salary* (NMS) as of May 1, YULE shall be as of June 30 of the same calendar year. This shall be interpreted with the required changes in the case of any determination of NMS after 1990.

1.5 Where special circumstances indicate that the general provisions of this letter of understanding may not be applicable in a particular instance, the Anomalies Committee may recommend to the Parties that they agree to an

aux parties qu'elles acceptent de faire une exception à la présente lettre d'entente, en indiquant le motif et les détails de l'exception envisagée.

SECTION 2 : STRUCTURE SALARIALE

2.1 Le salaire nominal des membres est composé du salaire normal minimum (SNM) et peut inclure l'une et l'autre des trois composantes suivantes ou les trois :

(i) une différence propre à la faculté,
(ii) une différence propre au groupe, et
(iii) une différence propre au dossier personnel.

Le comité des anomalies détermine également les différences propres à la faculté et au groupe. Ces différences font l'objet d'une révision annuelle et, sur recommandation du comité, les deux parties peuvent consentir de les modifier de temps en temps.

2.2 Le SNM de chaque membre est calculé de la façon suivante.

(a) Chaque AENU acquise avant l'engagement régulier d'une ou d'un membre à l'Université d'Ottawa équivaut à une UAS, à la condition d'avoir été acquise après l'attribution du doctorat ou d'un grade équivalent. Pour les membres bénéficiant d'un engagement régulier à l'Université d'Ottawa, chaque AENU acquise équivaut à une UAS jusqu'au maximum permis pour le rang professoral.

(b) Une ou un membre ne peut accumuler plus de cinq (5) UAS au rang de chargé de cours.

(c) Une ou un membre ne peut accumuler plus de dix (10) UAS au rang de membre du personnel enseignant adjoint, moins les UAS accumulées à un rang inférieur.

(d) Une ou un membre ne peut accumuler plus de vingt et un (21) UAS au rang de membre du personnel enseignant agrégé, moins les UAS accumulées à un rang inférieur.

(e) Le SNM ne peut être supérieur au plafond des membres du personnel enseignant titulaires.

(f) Une UAS accumulée avant le 1 juillet 1980 (UASancien) est évaluée à soixante-dix pour cent (70 %) d'un (1) PDR. Une (1) UAS accumulée après le 1 juillet 1980 (UASnouveau) est évaluée à un (1) PDR sauf que, à moins d'une entente contraire entre les parties ou d'une

exception to this letter of understanding, stating their reasons for, and the particulars of, the recommended exception.

SECTION 2: SALARY STRUCTURE

2.1 Nominal salary is made up of Normal Minimum Salary (NMS) and may include any or all of the following three components:

(i) faculty differential,
(ii) group differential, and
(iii) individual differential.

Faculty and group differentials shall also be determined by the Anomalies Committee. Such differentials shall be reviewed annually and can be altered from time to time by the agreement of the two Parties on recommendation of the Anomalies Committee.

2.2 The formula for NMS is:

(a) Each YULE earned prior to appointment at the University of Ottawa is equal to one SSU provided it was earned after the doctorate or equivalent degree was awarded. Each YULE earned at the University of Ottawa is equal to one SSU to the maximum allowable by rank.

(b) Lecturers can accumulate no more than five (5) SSUs.

(c) Assistant Professors can accumulate no more than ten (10) SSUs less any SSUs accumulated at a lower rank.

(d) Associate Professors can accumulate no more than twenty-one (21) SSUs less any SSUs accumulated at a lower rank.

(e) NMS cannot be more than the ceiling of Full Professor.

(f) An SSU accumulated prior to July 1, 1980 (SSUOld) is valued at seventy percent (70%) of one (1) PTR. One (1) SSU accumulated after July 1, 1980 (SSUNew) is valued at one (1) PTR except that, unless otherwise agreed by the Parties or determined by an

décision arbitrale, une (1) UAS calculée au 1 mai 1993 est évaluée à zéro (0) PDR et les UAS calculées au 1 mai 1994 et au 1 mai 1995 sont chacune évaluées à cinquante pour cent (50 %) d'un (1) PDR.

(g) SNM = minimum pour les membres du personnel enseignant adjoint + [UASancien* (soixante-dix pour cent (70 %) (PDR)] + (UASnouveau*PDR).

2.3 Le comité des anomalies calculera le SNM de chaque membre au 1 mai 1993. Après cette date, le SNM sera majoré d'un PDR. Dans le cas d'un nouvel engagement, on calcule le SNM conformément aux paragraphes (a) à (g).

2.4 À compter du 1 mai 2004, le SNM de chaque membre du personnel enseignant syndiqué régulier est vérifié annuellement au 1 mai ; lorsqu'un PDR prévu en 41.3.2.3 est appliqué conformément aux dispositions de 41.3.2.1(a) ou en tant que valeur la plus élevée en 41.3.2.1(b), le SNM est basé alors sur la valeur du PDR établi à 41.3.2.3 pour l'année en question. Au plus tard le 1 septembre, l'Employeur doit acheminer à l'Association la liste des membres du personnel enseignant syndiqué régulier et les SNM correspondants.

arbitration award, one (1) SSU calculated for May 1, 1993 is valued at zero (0) PTR and SSUs calculated for May 1, 1994 and May 1, 1995 are each valued at fifty percent (50%) of one (1) PTR.

(g) NMS = Assistant Floor + (SSUOld*(seventy percent (70%) (PTR)) + (SSUNew*PTR).

2.3 The Anomalies Committee shall determine each Member's NMS as at May 1, 1993. After that date, NMS will increase by one PTR. The NMS for all new appointments shall be calculated according to (a) through (g).

2.4 Effective from May 1, 2004, each regular Member's NMS shall be verified annually as at May 1, and where a PTR under 41.3.2.3 is applied pursuant to either 41.3.2.1(a) or as the greater value under 41.3.2.1(b), the NMS shall be based on the PTR value under 41.3.2.3 for that year. The Employer shall forward to the Association a list of regular Members with the determination of the NMS.

F.3 – ***Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally***

ANNEXE G - APPENDIX G Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally

ANNEXE H – APPENDIX H Programmes interdisciplinaires identifiés aux fins de 17.4.2.3 - Interdisciplinary programs identified for the purpose of 17.4.2.3

Programmes d'études supérieures
Neuroscience du comportement
Bioinformatique
Génie biomédical (M.Sc.A.)
Biostatistique
Études canadiennes (Ph.D.)
Toxicologie chimique et environnementale (M.Sc, Ph.D.)
Affaires électroniques (Certificat d'études supérieures)
Technologies des affaires électroniques (MTAÉ/M.Sc.)
Commerce électronique (Certificat d'études supérieures)
Gestion en ingénierie (M.Ing.)
Génie de l'environnement (M.Ing./M.Sc.A., Ph.D.)

Graduate programs
Behavioural Neuroscience
Bioinformatics
Biomedical Engineering (MASc)
Biostatistics
Canadian Studies (PhD)
Chemical and Environmental Toxicology (MSc, PhD)
E-Business (Graduate Certificate)
E-Business Technologies (MEBT / MSc)
E-Commerce (Graduate Certificate)
Engineering Management (MEng)
Environmental Engineering (MEng / MASc, PhD)

Mondialisation et développement international (M.A.)	Globalization and International Development (MA)
Recherche sur les services et les politiques en matière de santé (Diplôme d'études supérieures)	Health Services and Policy Research (Graduate Diploma)
Génétique humaine et moléculaire (Ph.D.)	Human and Molecular Genetics (PhD)
Gestion de projet de technologie de l'information (Certificat d'études supérieures)	Information Technology Project Management (Graduate Certificate)
Technologies d'Internet (Certificat d'études supérieures)	Information Technologies (Graduate Certificate)
Études médiévales et de la Renaissance (MDV)	Medieval and Renaissance Studies (MDV)
Santé des populations (Ph.D.)	Population Health (PhD)
Évaluation et gestion du risque en santé des populations (Certificat d'études supérieures)	Population Health Risk Assessment and Management (Graduate Certificate)
Évaluation de programmes (Certificat d'études supérieures)	Program Evaluation (Graduate Certificate)
Gestion publique et gouvernance (Certificat d'études supérieures)	Public Management and Governance (Graduate Certificate)
Science des systèmes (M.Sc./M.Sc.Sys.)	Systems Science (Graduate Certificate (MSc / MSysSc)
Études des femmes (M.A./Ph.D.)	Women's Studies (MA, PhD)

Programmes de baccalauréat

Undergraduate Programs

Faculté des arts	Administration des arts	Faculty of Arts	Arts Administration
	Didactique des langues seconde		Second Language Teaching
	Éthique et société – Éthique appliquée		Ethics and Society - Applied Ethics
	Études autochtones		Aboriginal Studies
	Études canadiennes		Canadian Studies
	Études environnementales (B.A.)		Environmental Studies (BA)
	Études médiévales		Medieval Studies
Faculté des sciences	Sciences environnementales (BSc)	Faculty of Science	Environmental Science (BSc)
	Sciences biomédicales		Biomedical Science
	Sciences biopharmaceutiques		Biopharmaceutical Science
Faculté des sciences de la santé	Sciences de la santé	Faculty of Health Sciences	Health Sciences
Faculté des sciences sociales	Développement international et mondialisation	Faculty of Social Sciences	International Development and Globalization
	Études des femmes		Women's Studies
	Études en mondialisation		Global Studies
	Études internationales et langues modernes		International Studies and Modern Languages
	Gérontologie		Gerontology
	Sciences sociales de la santé		Social Sciences of Health

ANNEXE I - APPENDIX I **Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally**

ANNEXE J - APPENDIX J **Charge normale d'enseignement 1992-94 - *1992-94 normal teaching load**

Facultés et départements Faculties and departments	Années Years	# de profs # of professors	Nombre équivalent à temps plein (ÉTP) Number of full-time equivalent (FTE)	Nombre de membre de FÉSP Number of members of the FGPS	Charge moyenne d'enseignement (crédits) Average teaching load (credits)				Moyenne des heures-contact étudiant.e.s Average of student contact		Supervision moyenne d'étudiant.e.s Average student supervision		
											Études supérieures Graduate Studies		
					Réduction / profs *[1]* Reduction / professor *[1]*	Surcharge / profs Overload professor	1er cycle / ÉTP *[2]* Undergrad. / FTE *[2]*	Études sup, / ÉTP *[3]* Graduate / FTE *[3]*	1er cycle / ÉTP Undergrad. / FTE	Études sup, / ÉTP Graduate / FTE	1er cycle / ÉTP Undergrad. / FTE	Thèse / membre FÉSP Thesis / member of the FGPS	Mémoire / ÉTP Memoire / FTE
ARTS													
Arts Visuels	92-93	12	8.7	0	2.1	0	27.5	0	5538	0	0	0	0
	93-94	12	8.5	0	2.1	0	27.4	0	5856.1	0	0	0	0
Communication	92-93	11	9.3	0	1.4	0.5	18	0	7943.5	0	0	0	0
	93-94	11	9.3	0	1.6	0.3	18	0	9773.7	0	0	0	0
English	92-93	28	22.4	23	1	0.1	13.5	1.5	5660.2	158.4	0	0.9	0
	93-94	29	21.2	23	1.4	0	13.3	1.7	5195.1	206	0	1.2	0
Études anciennes	92-93	11	8.3	10	1.1	0.5	15.9	1.8	5948.7	89.3	1.1	2.1	0
	93-94	11	8.1	10	1.6	0.3	16.3	1.1	5373.3	48.1	1.1	2.1	0
Géographie	92-93	15	11.9	14	1.6	0.2	12.1	3	4293.3	203.2	0	3.3	0.1
	93-94	17	12.6	16	2.1	0	12.9	2.3	5352.9	96.7	0	3.3	0.8
Histoire	92-93	23	17.4	18	2	0.1	13.8	1.4	7129.8	136.7	0	2	0.2
	93-94	21	16.6	16	2.3	0	12.7	2.5	6289.3	202	0	2.9	0.2
Langues secondes	92-93	23	17.4	18	2	0.1	13.8	1.4	7129.8	136.7	0	2	0.2
	93-94	21	16.6	16	2.3	0	12.7	2.5	6289.3	202	0	2.9	0.2
Langues et littératures modernes	92-93	14	11.1	11	1.9	0	14.9	3	3153.7	288.3	1.5	1.4	0

	93-94	14	9.8	11	2.5	0	15.6	2.5	3696.1	327.5	3.4	1.7	0.2
Lettres françaises	92-93	31	20.7	24	2.9	0	16.1	1.6	4971.6	146.7	0	2.1	0
	93-94	31	21.1	24	3.3	0	13.5	1.1	5109.6	127.2	0	2.6	0.1
Linguistique	92-93	14	9.5	14	2.8	0	8.5	3.5	4638.9	328.4	2.4	1.8	0
	93-94	14	10	13	1.3	0	8.7	3.3	5011.5	327.6	1.8	1.8	0
Musique	92-93	16	9.7	5	2.3	0	15.4	0.9	4259.4	60.6	0	3	0
	93-94	18	13	5	2.3	0	16.5	1.2	5025.5	54	0	2.8	0
Philosophie	92-93	26	19.7	18	1.6	0.1	11.4	4	6421.2	422.9	0	2.6	0.2
	93-94	24	20.7	16	1.4	0	11.3	4.1	5767.2	624.5	0	2.5	0
Science des religions	92-93	11	7.8	11	2.5	0	12.3	2.7	7620	235	0	3.7	0
	93-94	11	7.6	11	1.9	0	11.8	3.2	7220.1	230.9	0	3.6	0
Théâtre	92-93	7	4.7	1	1	0	20.7	0	4128	0	0	0	0
	93-94	7	4.6	1	0.8	0	17.5	0	4132.1	0	0	0	0
Traduction	92-93	11	6.3	7	3.3	0.3	10.9	7.1	4011.9	757.4	0	1.4	0.8
	93-94	11	6.3	7	3	0	10.9	6.6	3836.4	782.1	0	1.9	0.8
LAW													
Common Law	92-93	34	21.8	13	0.9	0.1	12	0	4935.4	0	0.5	1.5	0
	93-94	35	22.2	14	0.9	0	12	0	4901.4	0	0.1	1.4	0
Droit civil	92-93	29	21.8	18	1.4	0	11.5	0.5	6866	35.8	0.1	2.1	0.6
	93-94	29	21	19	1.7	0	11.7	0.3	7114.6	29.7	0	2.2	0.9
EDUCATION													
	92-93	70	59.2	22	0.7	0.2	8.5	8.9	2581.9	1417.4	0	3.4	0
	93-94	62	54	25	0.6	0	8.6	10.5	2260	1411.3	0	3.4	0
GÉNIE / ENGINEERING													
Génie chimique	92-93	13	9.5	13	2.1	0	11.1	1.6	4618.4	225.8	0.6	2.8	0.2
	93-94	13	10	13	1.2	0	10.2	2.1	4365.4	276.9	0.7	3.8	0.1
Génie civil	92-93	15	11.2	15	0.6	0	8.9	4	4710	502.7	0	3.4	1.3
	93-94	15	12.7	15	0.4	0	8.6	4.2	4422	700.5	0	3.2	1.2

Génie électrique	92-93	19	14.2	17	1.8	0.2	11.2	4	5104.2	777.3	0.1	6.1	0
	93-94	20	15.5	17	1.4	0.2	10.3	4.3	4955.1	712.1	0.1	6.4	0
Génie mécanique	92-93	16	11.7	16	1.3	0.4	9.5	2.6	4934.5	487.9	0.4	4.6	0.3
	93-94	16	11.2	16	1.3	0.2	8.7	3.5	4558.7	568.5	0.4	4.5	0.3
GESTION													
Ecole de gestion	92-93	65	44.4	36	2	0.1	7.5	6.5	4912.9	2209	0.1	0.2	2.7
	93-94	66	44.7	35	1.9	0	8.3	6.5	5260.4	2020.9	0.1	0.3	3
SCIENCES													
Biologie	92-93	22	19.2	22	0	0	8.6	1.3	5998.7	209.6	2.3	2.2	0.9
	93-94	22	20.4	22	0	0	7.5	0.6	6140.5	75.4	2.2	2.1	1.1
Chimie	92-93	19	15.4	19	1.7	0	8.8	1.1	9548.3	194.6	0.7	3.4	0
	93-94	19	14.8	19	2.1	0	9.1	0.8	9104	146.1	0.8	3.2	0
Mathématiques	92-93	28	21.3	20	1.6	0	12.1	1.3	8806.2	102.4	1.5	1.6	0
	93-94	30	24.6	21	1.6	0	11.7	1.5	9689.2	139.6	1.4	1.6	0
Physiques	92-93	17	14	17	1.2	0	11.9	0.9	6309.1	111.2	0.5	1.7	0
	93-94	17	14.1	17	0.7	0	10.8	1.1	5481.8	63.7	0.2	1.9	0
Sciences de la terre	92-93	13	9	13	2.5	0	9.7	2.7	1226.9	219.3	0.7	2.4	0
	93-94	12	9.3	12	2.8	0	11.9	2.6	1756.5	210.4	1	3.6	0
SCIENCES DE LA SANTÉ													
Activité physique	92-93	27	18.6	27	3.2	0	10.2	2.7	6508.3	459.2	0	0.2	0
	93-94	26	16.2	24	2.8	0	10.1	2.8	6058.3	306.8	0	0.9	0
Réadaptation Audio-Ortho.	92-93	5	3.7	1	3	0	0	8.1	0	1311.3	0	0	2.7
	93-94	2	0.7	0	7.5	0	0	12	0	1612	0	0	8
Réadaptation Ergo	92-93	3	2	0	1.9	0	12	0	4910.7	0	4.9	0	0
	93-94	5	4.2	0	0.9	0	12	0	5386	0	9.3	0	0
Réadaptation physio	92-93	7	2.9	0	1	0	12	0	4748.2	0	4.8	0	0

	93-94	7	4.6	0	0.5	0	12	0	6067.5	0	0.9	0	0
Sciences de la santé	92-93	1	0.2	1	9	0	12	0	25428	0	0	0	0
	93-94	4	1.2	4	8.3	0.8	12	0	14320.8	0	1.6	0	0
Sciences infirmière	92-93	31	18.2	12	1.6	0	14	0	8194.5	0	0	0	0
	93-94	30	19.4	8	2.3	0	11.7	2.2	6368.3	68.1	0	0	0
SCIENCES SOCIALES													
Criminologie	92-93	18	12.2	15	2	0	8.3	3.4	8331.7	433	0	1.7	0.9
	93-94	18	12.5	14	1.7	0.2	8.6	3.1	8193.1	439.9	0	2.4	1
Études politiques	92-93	19	14	17	1.6	0	9.4	2.6	7295.8	214.5	0	2	0
	93-94	19	13.7	16	0.8	0	9.6	2.4	6705.2	249.6	0	2.1	0.1
Étude des femmes	92-93	3	2.7	0	0	0	12	0	4467.3	0	0	0	0
	93-94	3	2.5	0	0	0	12	0	4758	0	0	0	0
Psychologie	92-93	45	31.4	37	2.3	0	8	5.1	6317.7	552.8	2.1	2.9	0
	93-94	45	30	35	2.2	0	7.8	5.1	6306.5	580.4	2.5	3.1	0
Sciences économiques	92-93	21	15	12	1.4	0	7.6	4.4	5436.6	512.2	0	1.3	0.7
	93-94	21	17	12	1.7	0.2	8.8	3.4	4278.5	353.3	0	1.4	0.8
Service social	92-93	5	2	5	7.2	0.6	0	12	0	2320.5	0	3	0
	93-94	6	5	6	2	0	0	12	0	1521	0	0.3	3
Sociologie	92-93	19	15.2	17	0.9	0	10	2	7429.2	204.6	0	0	0
	93-94	18	14	16	0.7	0.3	9.6	2.4	8989.5	261.9	0	0	0

[1] Selon 22.2.1.4 a), b), c) et d)

[2] Comprends les cours magistraux, laboratoires, lectures dirigées et cours répétés.

[3] Comprends les cours magistraux, cours répétés et autres.

Chaque faculté développe des procédures pour l'attribution des charges de travail, en calculant des dégrèvements, supervision et tout autre élément servant à moduler la charge de travail.

* *[1]* As per 22.2.1.4 a), b), c) and d)

* *[2]* Includes lectures, labs, directed studies and course repeats.

* *[3]* Includes lectures, course repeats and others.

* Each faculty develops procedures for the attribution of workloads, by using reductions, supervision and all other elements used to modulate the workload.

Ce tableau fait partie de l'information qui peut être utilisé dans l'établissement de la charge de travail.

Dans le calcul de la charge normale d'enseignement (appelée charge moyenne d'enseignement dans le tableau) par membre dans un département ou une unité, le nombre de membres utilisé comme dénominateur a été ajusté pour tenir compte des facteurs suivants:

(i) allégement de cours pour les responsabilités administratives, telles que 22.2.1.5(a), y compris la présidence de l'APUO et l'agente ou l'agent de liaison.

(ii) les congés universitaires ou autres congés,

(iii) réductions sous 22.2.1.5(b) et (d).

* This table is part of the information that can be used in the establishment of the workload.

* In calculating the normal teaching load (referred to as average teaching load in table) per Member in a department or unit, the number of Members being used as the denominator was adjusted to take into account the following factors:

(i) course relief for administrative responsibilities, such as 22.2.1.5(a), including APUO president and Liaison Officer;

(ii) academic leaves or other leaves;

(iii) reductions under 22.2.1.5(b) and (d).

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé ci-après leur signature ce 14e jour d'avril 2025 à Ottawa.

Jules Carrière
Vice-provost aux affaires professorales / Vice-Provost, Faculty Relations

Dalie Giroux
Négociatrice en chef / Chief negotiator